



perdre de temps dans des développements d'introduction inutiles.

En effet, et pour bien expliquer la manière de rédiger un communiqué d'une façon correcte et attrayante pour le lecteur, le formateur a divisé les participants en 04 groupes. Chaque groupe a rédigé un communiqué de presse et le reste des participants a critiqué celui-ci.

Le premier communiqué de presse, réalisé par la LADDH, Le Souk et le CIDDEF a concerné l'organisation d'un séminaire sur le statut de la femme en Algérie. Ce séminaire a pour but de faire un plaidoyer pour la création d'un réseau englobant les ONG algériennes qui œuvrent dans le domaine de la protection et de la promotion des droits de la femme en Algérie.

Le deuxième communiqué a concerné le CIDDEF qui en partenariat avec le CFD organise une formation sous le thème: «jeunes aujourd'hui, leaders demain», dans le but d'initier et de former de futurs leaders du mouvement associatif.

Le troisième communiqué, réalisé par l'AFEPEC, qui en collaboration avec l'école des beaux arts d'Oran mène une campagne de sensibilisation contre les violences faites aux femmes dans les facultés de la wilaya d'Oran.

Le quatrième communiqué de presse a émané de la LADDH, qui par le biais de ce communiqué informe l'ensemble des militants que le président du bureau de Ghardaïa a été arrêté à son domicile.

A la fin de cet exercice, les participants et le formateur sont arrivés à la conclusion qu'un communiqué de presse doit être rédigé dans une langue simple, qu'il doit répondre à 6 questions à savoir: **qui, quoi, ou, quand, comment, pourquoi ?**, et qu'il doit s'adresser à la presse et au public et non pas aux militants.

La deuxième partie de la journée de formation a débuté par le dossier de presse. Il a été défini comme étant un outil qui sert à donner aux journalistes des informations plus développées sur un sujet donné.

Le dossier de presse est plus étoffé et plus développé qu'un communiqué de presse qui donne, lui, une information brève.

C'est l'importance de l'information (ou de l'événement) et ses répercussions qui déterminent l'option d'un dossier de presse.

Comme son nom l'indique, un dossier presse est un dossier qui contient l'ensemble des éléments constituant l'information (textes, références, brochures, dépliants, photos, cassettes, vidéo, CD...).

Les secrets d'un bon dossier de presse sont:

Il ne doit contenir que des documents vraiment utiles pour le journaliste c'est-à-dire ceux qui vont l'informer véritablement sur le sujet traité et qui vont lui faciliter son travail.

Un dossier de presse n'est pas un fourre-tout rempli de documents disparates reproduisant une image flatteuse de l'émetteur sans lien avec le sujet concerné.

A l'intérieur, on trouvera d'abord un sommaire, puis une synthèse du dossier en deux ou trois feuillets. Une série d'articles viendra ensuite développer les différents aspects du sujet traité. Toute publication publicitaire ou de prestige est à proscrire.

Sur la couverture doit figurer la ou les personnes à contacter en cas de besoin.

Comment le diffuser ?

- Par envoi aux rédactions.
- Par envoi personnalisés aux journalistes.
- Lors d'une conférence de presse ou d'événements marquants.

Ce dossier de presse nous a mené à la conférence de presse qui a été définie comme étant un moment et un lieu privilégiés pour faire passer une information importante.

Pour décider à donner une conférence de presse il faut que l'information à communiquer le mérite, sinon un simple communiqué de presse, une correspondance ou un appel téléphonique fera l'affaire.

La conférence de presse ne doit être faite que s'il y a quelque chose de nouveau et d'important à dire.

Une bonne conférence de presse passe par:

EVÉNEMENT

- Le choix du lieu: il faut qu'il soit d'accès facile et qu'il offre des possibilités de stationnement.
- Le choix du jour et de l'heure en fonction de l'actualité prévisible du moment. Eviter autant que possible le mercredi, les éditions du jeudi étant souvent submergées de publicités, de programmes sportifs et culturels du week-end.
- L'invitation des médias (on ne les convoque pas!) par lettre envoyée une dizaine de jours à l'avance précédée ou suivie d'un appel téléphonique. Cette lettre précisera l'heure et le lieu de la conférence de presse avec quelques mots sur le sujet concerné et son importance.
- Aucune exclusivité n'est de mise: tous les médias doivent être conviés.



- La conférence de presse se déroule toujours en deux temps, le premier temps qui ne doit pas dépasser quinze à vingt minutes est consacré à un exposé sur le thème en question, deux à trois orateurs sont suffisants à condition qu'ils connaissent le sujet et qu'ils soient capables de répondre aux questions. Évidemment, avant le début de leur intervention, ils doivent être présentés ainsi que leurs fonctions ou rôles.

- Il est préférable de faire participer des techniciens qui connaissent bien le sujet que des porteurs de titres honorifiques qui n'apporteront rien.

- D'emblée il faut livrer l'information primordiale sans pour autant la vider de son contenu essentiel ni tout dévoiler afin de ne pas fermer la porte aux questions. Durant l'exposé, tout moyen technique pouvant étayer vos dires peuvent être utilisés (Films, illustrations graphiques, transparents) à condition d'être accrocheurs et brefs !

- Le deuxième temps, est celui des questions. Les intervenants sont tenus de répondre à toutes les questions et n'é luder aucune d'elle. Il faut absolument éviter tout commentaire ou appréciation sur les questions posées.

- La conférence de presse se terminera par un petit mot de conclusion et non pas avec la dernière question.

- A la fin de la conférence, il est possible de distribuer aux journalistes un dossier presse, des données complémentaires, des photos, des CD etc.

- Après la conférence de presse, c'est le moment du "pot traditionnel". Dans ce climat plus détendu, c'est le moment

de prolonger les effets de la conférence de presse en nouant des liens, faisant plus ample connaissance, échangeant les coordonnées....

- C'est aussi le moment d'accorder aux journalistes de la radio et de la télé des entretiens.

Après la définition et les règles à respecter pour réussir sa conférence de presse, les participants ont été partagés en deux groupes. Le premier groupe a eu à animer une conférence de presse. Le texte et le sujet ont été préparés et les orateurs choisis.

La première conférence de presse a été tenue en vue d'informer les journalistes et le grand public de la création d'un centre qui vient en aide aux femmes et aux enfants en détresse. Ce centre compte des juristes qui prodiguent des conseils juridiques aux femmes, une cellule d'écoute et un centre d'hébergement pour les femmes et les enfants en détresse et les mères célibataires qui sont prises en charge avant et après l'accouchement. A la fin de l'exposé, les membres du deuxième groupe qui ont joué le rôle de journalistes, ont posé une série de questions auxquelles les intervenants ont tenté de répondre.

La deuxième conférence de presse a abordé la question des crédits octroyés dans le cadre du dispositif employé de l'ANSEJ. Une association a été créée dans le but de venir en aide aux personnes ayant déposé un dossier de crédit bien ficelé et conforme aux conditions demandées par l'ANSEJ et qui ont essuyé un refus sans que celui-ci ne soit motivé ou expliqué alors que d'autres personnes ont vu leur dossier accepté.



A la fin de ce jeu de rôle, le formateur a évalué les deux conférences de presse, a rectifié certains comportements et a donné des conseils pour le bon déroulement d'une conférence de presse, tels que de choisir la langue qu'on maîtrise le mieux et le bon choix de l'animateur, le lieu où se tient la conférence doit être accessible, le moment doit être bien choisi, pour l'Algérie, le jeudi est le jour de repos des journalistes donc évitez ce jour et choisir un moment où il n'y a pas un événement plus important, choisir l'heure, avant 17 h, l'heure idéale est 11 h, la présentation, idéalement devrait être de 15 mn et 30 mn pour les questions, il faut donner l'impression de maîtriser son sujet, donner des informations sur le contexte de la conférence ou de l'activité.

La dernière partie de la formation a été consacrée à la création d'un réseau.

Un réseau est un groupe d'individus ou d'organisations qui, sur une base volontaire, décident d'agir ensemble dans le but de soutenir une cause, de réaliser des actions communes, de développer des projets d'intérêt commun et d'échanger des informations, des expériences ou des biens tout en gardant leur autonomie.

Le réseau permet de collaborer à la réussite d'un projet commun, Il élargit les champs de soutien des causes et des objectifs à réaliser, Il consolide la crédibilité et augmente l'influence des acteurs.

Pour réussir un réseau il faut:

- Un intérêt, un problème, ou un défi commun.
- Une volonté d'échange et d'entraide partagée par tous les membres.
- Une structure souple qui s'adapte aux circonstances et peut prendre des formes différentes sans contrainte pour les membres.

On a évoqué deux types de réseaux: réseau sectoriel et réseau conjoncturel. Cette journée de formation a permis aux futurs leaders de maîtriser certaines techniques de relations avec les médias qui leur permettront de bien faire connaître leur cause et leur travail. Cette journée, a aussi permis aux participants de connaître les réseaux et leur intérêt. En effet, un réseau permet d'atteindre des objectifs plus rapidement et d'une manière plus efficace car il réunit un certain nombre d'acteurs qui sont sur tout le territoire national.

A la fin de cette journée, le formateur, Mr Abrous, a demandé aux participants

de rédiger un article qui parlerait de la formation. L'article choisi a été publié dans le journal LIBERTÉ du mercredi 25 novembre 2009.

Les jeunes ont beaucoup apprécié cette journée de formation qui leur a donné certains outils pour communiquer avec les médias et pour atteindre le grand public.

LA DEUXIÈME JOURNÉE, ANIMÉE PAR MME NADIA BELLAL, CONSULTANTE, A ÉTÉ CONSACRÉE AU LEADERSHIP.

Elle s'est ouverte par la présentation de la formatrice et des participants.

La formation a commencé par une question: citez des leaders que vous connaissez ?

Les plus cités: Nelson Mandela, Mahatma Gandhi, Martin Luther King, Bénazir Botou, ..., mais lors de cette énumération, peu de femmes leaders ont été citées du fait qu'il n'y en a pas beaucoup de connues.

Après les réponses, une **définition du leadership** a été donnée par les participants puis corrigée par la formatrice.

Après avoir défini le leadership, un exercice a été consacré aux caractéristiques de celui-ci. Pour cet exercice les participants ont été partagés en trois groupes et les réponses ont été projetées.

- Le premier groupe a listé des caractéristiques d'un leader qui sont:

- Engagement.
- Conviction.
- Persévérance.
- Motivation.
- Bonne éducation.
- Confiance en soi / charisme.
- Sens de l'innovation et des perspectives.
- Courage.

Certaines sont innées et d'autres acquises.

Pour le deuxième groupe: C'est la volonté, la conviction, la persévérance, et le parcours personnel et professionnel qui déterminent un véritable leader.

Cependant, cette personne doit avoir un instinct naturel de leader à sa naissance et des prédispositions psychologiques.

Et pour le troisième groupe: L'enfant dès son jeune âge peut avoir des prédispositions de leader, il peut avoir des capacités individuelles qui se développent au fur et à mesure des événements (positifs et/ou négatifs) de la vie.

- L'environnement joue un grand rôle dans le développement des capacités d'un leader:

- Barak Obama réclamait toujours les droits des étudiants, quant il était étudiant.
- Mahatma Gandhi, a guidé son groupe pour la paix.
- Nelson Mandela a guidé son peuple pour se révolter contre l'apartheid.

A la fin de cet exercice les trois groupes sont arrivés à la même conclusion à savoir: que certaines capacités d'un leader sont acquises et d'autres innées.

Le deuxième concept abordé lors de cette formation est la différence entre le leader et le manager.

Cela a débuté par la définition d'un manager, puis un exercice où les groupes ont utilisé les caractéristiques qu'ils avaient définies lors du deuxième exercice pour trouver la différence entre le leader et le manager.

Pour le 1er groupe:

Les fonctions de manager: gère, planifie, a le sens de la communication, c'est un décideur, il contrôle, il est Attentif, anticipe, c'est un stratège, il a une bonne formation et connaissance (spécialiste), il a le sens de l'innovation, il est Attentif, et il supervise.

Alors que le leader: est militant, Leader décisionnel, programme, engagement, Conviction, persévérance, sens du sacrifice, sens de l'innovation.

Pour le 2ème groupe:

Le manager: Coordonne, organise, est limité, Il occupe une fonction, doit obtenir un résultat, se réfère à un règlement et est soumis à une hiérarchie.

- Alors que le leader: défend une cause, s'impose en tant que personne, représente un groupe, est polyvalent et mène un combat.

Le leader et le manager ont un rôle différent cependant, il y a quelques similitudes entre les deux: ils dirigent un groupe, donnent des instructions, ont une responsabilité et ont le sens de la communication.

Pour le 3ème groupe:

Le manager: il obéit à des règles administratives, il est dans un contexte de travail qui le limite, il prend un peu de qualités du leader, il est dans la plupart du temps dans le domaine économique, il gère et il subit des lois qui lui sont imposées, il travaille dans le cadre d'un objectif précis, il commence par une tâche, il n'est pas dans l'obligation de résoudre les problèmes qui sortent de son mandat, c'est le groupe qui le désigne.

Alors que le leader: n'a pas de contraintes administratives, est au-dessus du gestionnaire en terme de pouvoir et de capacité, il est dans tous les domaines (religieux, politiques, etc.), il prend de l'initiative, il s'impose, il a le pouvoir absolu, il impose sa vision, sa politique, ses idées ..., il commence par une idée, il peut résoudre une situation de conflit, propose des solutions, il n'est pas désigné par l'ensemble du groupe, mais il s'impose.

La formation peut nous donner un manager et pas forcément un leader.

Puis un diaporama a été diffusé par la formatrice pour donner les différences fondamentales entre le leader et le manager.

Le management est le processus d'atteinte des objectifs à travers les 4 principales fonctions qui sont la planification, l'organisation, la direction et le contrôle. Le leadership C'est aussi le processus qui vise à influencer les autres pour atteindre les objectifs.

Après avoir mis en évidence la différence entre le leader et le manager, nous sommes passés au pouvoir d'un leader.

Une question a été posée aux participants: leadership et pouvoir sont souvent associés. Quel est le type de pouvoir d'un/une leader(e)? Comment le développer?

Pour cet exercice les participants ont été divisés en trois groupes.

Pour le premier groupe:

Les pouvoirs qu'exerce un leader: capacité d'exercer une influence sur un groupe donné, pouvoir de compétences, capacité de convaincre, pouvoir de s'imposer et d'imposer, pouvoir discrétionnaire, responsabilité, pouvoir de communication, charisme.

Ces pouvoirs peuvent être développés par.

- Le fait d'être à jour (être en relation permanente avec des Think Tank).

- Créer une ambiance de confiance entre lui et les gens qui le suivent.

- Intégrer d'autres groupes.

Pour le deuxième groupe: le leader exerce une influence sur les autres en: ayant la confiance des autres, en dirigeant et en prenant des décisions.

Pour le troisième groupe: les pouvoirs du leader sont: le pouvoir d'influencer, le pouvoir de guider sur le bon chemin en menant la troupe, Et ces pouvoirs peuvent être développés:

On développe les pouvoirs, tout en étant crédible et en inspirant la confiance.

Après ces exercices, la formatrice a donné les pouvoirs que possède un leader et qui sont: Le pouvoir de la légitimité, le pouvoir de la récompense, le pouvoir de la compétence et le pouvoir de l'information. Puis à la fin, nous avons abouti à cette conclusion: Certaines fonctions de manager sont celles de leader et conviennent avec la définition du management, mais le leader n'est pas forcément un manager et inversement.

Puis cette journée s'est achevée par un jeu de rôle où tous les jeunes ont présenté un projet au groupe et les autres l'ont écouté tout en commentant sa prestation.

LA TROISIÈME JOURNÉE, ANIMÉE PAR MME NADIA BELLAL, A ÉTÉ CONSACRÉE À LA GESTION DES CYCLES DE PROJETS

Cette formation a débutée par une introduction à la gestion de projets. Le projet est un ensemble d'actions limitées dans le temps et dans l'espace, insérées dans celui-ci, et en interaction avec un environnement politique, social et économique, en vue d'atteindre des objectifs qui satisfont aux besoins d'un groupe cible, en mobilisant des ressources humaines et des ressources financières, puis un bref aperçu du rôle de la gestion des cycles de projets a été présenté.

Un premier exercice a divisé les participants en trois (03) groupes, un texte contenant plusieurs problèmes a été distribué aux trois groupes. A partir de ce texte plusieurs problèmes ont été identifiés tels que les statistiques officielles qui font état de pas moins de 5500 femmes victimes de violences physiques et sexuelles.

«Près de 1600 femmes sont impliquées dans des affaires de criminalité. Parmi cet effectif, a-t-il ajouté, 119 sont des mineures, dont une cinquantaine à moins de 13 ans.

Les résultats publiés de l'enquête faite en 2006 par l'Institut national de santé publique (INSP), réalisée sur un échantillon de 9.033 femmes démontrent que près de 55% des femmes sont violentées au sein de la famille et 5% sont violentées par leurs propres enfants.

Selon les chiffres de l'INSP, plus du tiers des femmes agressées en Algérie sont célibataires.

La moitié des violences déclarées par les femmes mariées ont été commises par le mari.

Autre fait saillant, les voisins et connaissances tiennent une place non négligeable dans les violences subies par les femmes: plus du tiers des agressions (31,1%) ».

Après avoir identifié les problèmes, il a été demandé aux participants, à partir des problèmes identifiés de hiérarchiser les problèmes, ce qui permettra de définir la structure du projet, tester sa logique interne et formuler des objectifs en termes mesurables.

Après avoir hiérarchisé les problèmes, les participants ont procédé à la mise en place du cadre logique. Le cadre logique est élaboré sur deux niveaux:

Cadre Vertical: qui contient les objectifs globaux, objectifs spécifiques, résultats attendus et activités.

Et cadre horizontal: Indicateurs objectivement vérifiables, Sources de vérification. Hypothèses et Conditions.

Après la présentation des travaux l'arbre des objectifs a été abordé.

Pour le réaliser, les participants ont été divisés en trois groupes, il leur a été demandé de reprendre l'étude précédente et de dresser l'arbre des objectifs en convertissant les problèmes en objectifs.

Sur la base de l'arbre des objectifs, chaque groupe identifie et justifie (argumente) la ou les stratégies retenues pour la réalisation de leur projet.

Après avoir choisi la stratégie, il a été demandé aux participants de définir une logique d'intervention et d'identifier et recenser les risques et les hypothèses liés au projet, et identifier les indicateurs adéquats concernant l'objectif global, l'objectif spécifique et les résultats, puis de dresser le calendrier des activités, les responsabilités opérationnelles et le plan budgétaire du cadre logique.

Enfin l'évaluation du projet a été analysée.

c'est une vérification du succès du projet.

Traite de la pertinence, de l'efficacité, de la viabilité du projet en relation avec les objectifs poursuivis.

Est centrée sur les résultats menant à l'objectif spécifique et aux objectifs globaux.



Analyse les effets des activités menées par le projet.

Vérifie la planification du projet.

Afin d'évaluer les projets réalisés tout au long de cette journée de formation, les groupes ont échangé les projets et ont estimé la pertinence, la faisabilité et la viabilité.

Le quatrième jour, animé par Mme Borghino, a été consacré au leadership féminin associatif: caractéristiques et actions particulières en relation avec les stéréotypes et les rôles de genre.

En début de journée il y a eu une présentation de la formatrice et des participants.

Cette journée de formation a démarré en reprenant rapidement les notions de «leader» et de «leadership».

Le leadership a été défini comme étant cette capacité, cette aptitude à orienter autour de sa personne les désirs des autres pour les conduire vers une idée, un objectif, une manière de faire, en leur donnant une voie pratique, dans le cadre d'un projet auquel elles adhèrent.

Puis on s'est attaqué aux types de leaders qui sont: autoritaire, participatif, laisser faire, puis à ses caractéristiques qui sont: capter l'attention de l'entourage, communiquer l'essentiel de la situation, se maîtriser, avoir une perception et une écoute active, responsabilité et prise de décision, motivation et résolution de conflits.

Après cette introduction au leadership, les stéréotypes ont été abordés. Un stéréotype est une représentation simplifiée qu'on se fait d'une situation, visant à attribuer une caractéristique générale et réductrice à toutes les personnes d'un même groupe.

Après cette définition, un exercice pratique sur les stéréotypes a été donné aux participants qui ont été divisés en quatre groupes. Le travail a été fait sur la base d'une liste de stéréotypes et il a consisté en un démentellement de ces stéréotypes. **Exemple donné dans cet exercice: les femmes sont maternelles, c'est vrai pour certaines femmes, mais pour d'autres ce n'est pas le cas, certaines abandonnent leurs enfants, et un stéréotype pour les hommes: tous les hommes sont indépendants, c'est faux car certains vivent encore chez leurs parents à 40 ans.**



Après cet exercice, on a fait un deuxième exercice qui a consisté en la sélection de certains stéréotypes pour les appliquer au leadership. Il nous a paru à travers cet exercice que les stéréotypes féminins, pour la plus part ne coïncidaient pas avec la définition du leadership, contrairement aux stéréotypes masculins. Et les exercices sur les stéréotypes se sont terminés par un brainstorming sur les modes de diffusion des stéréotypes de genre qui sont donc des croyances socialement construites qui sont véhiculées par:

- les proverbes, les contes.
- les jeux et jouets.
- les médias, les images,
- l'éducation: ex un homme ou un petit garçon doit..., une femme ou une petite-fille doit....
- la répartition des fonctions et des rôles dans la famille ou dans l'espace extérieur, etc.

L'après midi a été consacré à l'analyse de cas sur documents relatifs aux obstacles et freins à une égale participation au leadership associatif,

Un premier document a été distribué aux participants, cet exercice a consisté en la détection des obstacles à une représentation égalitaire aux postes de décision dans les associations.

Les freins les plus cités par les participants sont: la distance géographique, les heures tardives de réunion et le fait que les activités domestiques incombent aux femmes, le manque de formation, l'inégalité homme femme dans l'exercice des mêmes fonctions, soumission de l'accès aux postes de responsabilité à des représentations sociales stéréotypées....

Après cet exercice d'identification, il a été demandé aux participants de dé-

terminer des actions pour combattre ce manque de représentation et les moyens à engager pour atteindre ce but.

Les actions les plus citées sont:

La formation des femmes pour occuper des postes à responsabilité, aménager les horaires pour les femmes, sensibiliser les hommes sur l'aide ménagère pour laisser à leurs épouses plus de temps à consacrer au travail associatif, et toute action qui pourrait aider les femmes à occuper des fonctions à responsabilité au sein de leur organisation.

CONCLUSION

Cette formation aura permis à des jeunes sans beaucoup d'expérience à acquérir certaines compétences qui leur permettront d'occuper des fonctions au sein de leur association et qui leur permettra de mieux exécuter leurs tâches.

Cette formation a aussi permis à des jeunes de différentes associations et de différentes régions de tisser des liens et de se rapprocher et de discuter d'éventuels projets qu'ils pourraient faire en commun. Par ailleurs, cela leur a aussi donné l'occasion de connaître le travail des autres et les actions qu'ils entreprennent pour améliorer la situation des femmes et des enfants et cela aura permis à d'autres de profiter de leur expérience sur le terrain.

Ce projet aura aussi permis la création d'un réseau entre les participants. Ce réseau a été créé par une participante et membre du CIDDEF.

Nous avons noté, à travers les fiches d'évaluation des jeunes, qu'ils ont beaucoup appris de cette formation et qu'ils voudraient bénéficier d'autres formations similaires ou sur des thèmes qui les aideraient à mieux faire passer leurs messages ■

NATIONS



UNIES



Nations Unies
Droits de l'homme

HAUT COMMISSARIAT AUX DROITS DE L'HOMME

LA CONVENTION SUR L'ELIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION A L'EGARD DES FEMMES ET SON PROTOCOLE FACULTATIF



Convaincus que l'instauration du nouvel ordre économique international fondé sur l'équité et la justice contribuera de façon significative à promouvoir l'égalité entre l'homme et la femme, dans tous les domaines, Ayant à l'esprit l'importance de la contribution des femmes au bien-être de la famille et au progrès de la société, qui jusqu'à présent n'a pas été pleinement reconnue, de l'importance sociale de la maternité et du rôle des parents dans la famille et dans l'éducation des enfants et conscients du fait que le rôle de la femme dans la procréation ne doit pas être une cause de discrimination et que l'éducation des enfants exige le partage des responsabilités entre les hommes, les femmes et la société dans son ensemble,

Conscients que le rôle traditionnel de l'homme dans la famille et dans la Société doit évoluer autant que celui de la femme si on veut parvenir à une réelle égalité de l'homme et de la femme,

Résolus à mettre en œuvre les principes énoncés dans la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et, pour ce faire, à adopter les mesures nécessaires à la suppression de cette discrimination sous toutes ses formes et dans toutes ses manifestations, sont convenus de ce qui suit:

PREMIERE PARTIE

Article premier :

Aux fins de la présente Convention, l'expression "discrimination à l'égard des femmes" vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.

Article 2 : les Etats parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes, conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et, à cette fin, s'engagent à:

(a) Inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait, et assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective du dit principe;

La Convention définit la discrimination à l'égard des femmes.

- La Convention porte sur la discrimination à l'égard des femmes plutôt que la discrimination fondée sur le sexe.
- La discrimination contre les femmes inclut toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui affecte l'exercice par les femmes de leurs droits dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité avec les hommes.

Elle oblige les Etats à prendre des mesures concrètes pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes.

- Les Etats qui ratifient la Convention sont obligés non seulement de condamner toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, mais aussi de mettre en œuvre diverses mesures menant à son élimination.

(b) Adopter des mesures législatives et d'autres mesures appropriées assorties, y compris des sanctions en cas de besoin, interdisant toute discrimination à l'égard des femmes;

(c) Instaurer une protection juridictionnelle des droits des femmes sur un pied d'égalité avec les hommes et garantir, par le truchement des tribunaux nationaux compétents et d'autres institutions publiques, la protection effective des femmes contre tout acte discriminatoire;

(d) S'abstenir de tout acte ou pratique discriminatoire à l'égard des femmes et faire en sorte que les autorités publiques et les institutions publiques se conforment à cette obligation;

{e} Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque;



(f) Prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes;

(g) Abroger toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

Article 3 :

Les Etats parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.

Article 4 :

1. L'adoption par les Etats parties de mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes n'est pas considérée comme un acte de discrimination tel qu'il est défini dans la présente Convention, mais ne doit en aucune façon avoir pour conséquence le maintien de normes inégales ou distinctes; ces mesures doivent être abrogées dès que les objectifs en matière d'égalité de chances et de traitement ont été atteints.

2. L'adoption par les Etats parties de mesures spéciales, y compris de mesures prévues dans la présente Convention, qui visent à protéger la maternité n'est pas considérée comme un acte discriminatoire.

- Les Etats qui la ratifient doivent également inscrire dans leur constitution nationale ou toute autre disposition législative appropriée le principe d'égalité et adopter des mesures législatives et d'autres mesures assorties, y compris des sanctions en cas de besoin.

- Les Etats doivent instaurer une protection juridictionnelle, par le truchement des tribunaux nationaux et d'autres institutions publiques, contre tout acte discriminatoire.

- Les autorités publiques et les institutions publiques dans les Etats qui la ratifient doivent s'abstenir de toute pratique discriminatoire.

- Les Etats doivent modifier ou abroger toute loi, disposition réglementaire, coutume ou pratique qui constitue une discrimination à l'égard des femmes, ainsi que toutes les dispositions pénales qui constituent une discrimination à l'égard des femmes.

- Les Etats doivent faire tout ce qui leur est possible pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.

Contrairement à d'autres traités relatifs aux droits de l'homme, la Convention ne porte pas uniquement sur les pratiques de l'Etat et de ses institutions.

- Les Etats sont obligés de prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination pratiquée à l'égard des femmes par une personne, une organisation ou une entreprise quelconque.

- Cette disposition donne un caractère unique à la Convention, car les traités internationaux relatifs aux

droits de l'homme se limitent généralement aux pratiques de l'Etat et de ses institutions.

La Convention prévoit des mesures temporaires d'action positive.

- Les Etats sont autorisés à adopter des mesures temporaires spéciales visant à accélérer l'instauration de l'égalité entre les hommes et les femmes.

- Cela permet la mise en œuvre de mesures d'action positive ou de discrimination positive jusqu'à ce que les objectifs en matière d'égalité soient atteints.

- Quoi qu'il en soit, les mesures spéciales qui visent à protéger la maternité ne sont pas considérées comme des actes discriminatoires.

Article 5 :

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour;

(a) Modifier les schémas et modèles de comportement socioculturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés et des pratiques coutumières, ou de tout autre type, qui sont fondés sur "idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes;

(b) Faire en sorte que l'éducation familiale contribue à faire bien comprendre que la maternité est une fonction sociale et à faire reconnaître la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants et d'assurer leur développement, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.

Article 6 :

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour supprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.

DEUXIEME PARTIE**Article 7 :**

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays et, en particulier, leur assurent, dans des conditions d'égalité avec les hommes, le droit:

(a) De voter à toutes les élections et dans tous les référendums publics et à être éligibles à tous les organismes publiquement élus;

(b) De prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et à son exécution, occuper des emplois publics et exercer toutes les fonctions publiques à tous les échelons du gouvernement;

(c) De participer aux organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique du pays.

Article 8 :

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour que les femmes, dans des conditions d'égalité avec les hommes et sans aucune discrimination, aient la possibilité de représenter leur gouvernement à l'échelon international et de participer aux travaux des organisations internationales.

Elle reconnaît le rôle de la culture et de la tradition et demande aux Etats d'éliminer les stéréotypes relatifs aux rôles sexuels.

- La Convention reconnaît l'influence qu'exercent la culture et la tradition pour restreindre l'exercice par les femmes de leurs droits. Elle engage donc les Etats à prendre les mesures appropriées pour éliminer les stéréotypes relatifs aux rôles sexuels et les pratiques qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe.

- L'éducation familiale doit enseigner la responsabilité commune de l'homme et de la femme dans le soin d'élever leurs enfants, étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas.

La Convention oblige les Etats à supprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution.

- Les Etats parties doivent prendre toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour supprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution.

- La Convention définit le trafic des femmes de façon qu'il inclue l'esclavage sexuel, d'origine militaire ou autre, les supercherries au détriment des immigrantes et les faux mariages et mariages "arrangés sur commande".

- Les Etats sont tenus de prendre des mesures afin d'empêcher les femmes et les jeunes filles de recourir à la prostitution pour assurer leur survie.

La Convention traite de la discrimination dans la vie politique et publique.

- Les Etats doivent éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans la vie politique et publique du pays.

- Les femmes doivent avoir le droit de voter, d'être éligibles, de prendre part à l'élaboration de la politique de l'Etat et d'occuper des emplois publics sur la base de l'égalité avec les hommes.

- Les femmes doivent pouvoir participer aux associations non gouvernementales et autres, y compris les partis politiques, les syndicats et les associations professionnelles, sur la base de l'égalité avec les hommes.

Article 9 :

1. Les Etats parties accordent aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de la nationalité. Ils garantissent en particulier que ni le mariage avec un étranger, ni le changement de nationalité du mari pendant le mariage ne change automatiquement la nationalité de la femme, ni ne la rend apatride, ni ne l'oblige à prendre la nationalité de son mari.

2. Les Etats parties accordent à la femme des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

TROISIEME PARTIE

Article 10 :

Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme:

(a) Les mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études et d'obtention de diplômes dans les établissements d'enseignement de toutes catégories, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, cette égalité devant être assurée dans l'enseignement préscolaire, général, technique, professionnel et technique supérieur, ainsi que dans tout autre moyen de formation professionnelle;

(b) L'accès aux mêmes programmes, aux mêmes examens, à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, à des locaux scolaires et à un équipement de même qualité;

(c) L'élimination de toute conception stéréotypée des rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes d'enseignement en encourageant l'éducation mixte et d'autres types d'éducation qui aideront à réaliser cet Objectif et, en particulier, en révisant les livres et programmes scolaires et en adaptant les méthodes pédagogiques;

(d) Les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études;

(e) Les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, en vue notamment de réduire au plus tôt tout écart d'instruction existant entre les hommes et les femmes;

- Les femmes doivent disposer de possibilités égales de représenter leur gouvernement et de participer aux travaux des organisations internationales telles que l'ONU et ses institutions spécialisées.

La Convention traite des droits des femmes et des enfants en ce qui concerne la nationalité.

- Les femmes doivent avoir des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'acquisition, le changement et la conservation de leur nationalité.

- La nationalité des femmes ne doit pas être changée automatiquement, et elles ne peuvent être obligées de la changer ni rendues apatrides en cas de mariage avec un immigrant ou de changement de nationalité du mari.

- Les femmes ont des droits égaux à ceux de l'homme en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

En obligeant les Etats à éliminer la discrimination dans l'éducation, la Convention traite non seulement de l'accès à l'éducation mais aussi de son contenu.

- La discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'éducation doit être éliminée.

- Les femmes et les jeunes filles doivent disposer d'un cadre d'orientation professionnelle à tous les niveaux, dans les zones rurales comme dans les zones urbaines, et d'un accès aux programmes, aux examens,



au personnel enseignant, à des locaux scolaires et à un équipement sur la base de l'égalité avec les hommes et les jeunes garçons.

- Les stéréotypes doivent être éliminés grâce à l'encouragement apporté à l'éducation mixte et, en particulier, à la révision des livres et des programmes scolaires et à l'adaptation des méthodes pédagogiques.
- Les femmes doivent avoir les mêmes possibilités en ce qui concerne l'octroi de bourses et autres subventions pour les études ainsi que l'accès aux programmes d'éducation permanente, y compris aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle.
- Des efforts doivent être déployés pour réduire les taux d'abandon féminin des études et organiser des programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément.

(1) La réduction des taux d'abandon féminin des études et l'organisation de programmes pour les filles et les femmes qui ont quitté l'école prématurément;

(g) Les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique;

(h) L'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles, y compris l'information et des conseils relatifs à la planification de la famille.

Article 11 :

1. Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi. afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier:

(a) Le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains;

(b) Le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application des mêmes critères de sélection en matière d'emploi;

(c) Le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, le droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente;

(d) Le droit à l'égalité de rémunération, y compris de prestation, à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur aussi bien qu'à l'égalité de traitement en ce qui concerne l'évaluation de la qualité du travail;

(e) Le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés;

(f) Le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction.

2. Afin de prévenir la discrimination à l'égard des femmes en raison de leur mariage ou de leur maternité et de garantir leur droit effectif au travail, les Etats parties s'engagent à prendre des mesures appropriées ayant pour objet:

(a) D'interdire, sous peine de sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondée sur le statut matrimonial;

• Doivent être offerts les mêmes possibilités de participer activement aux sports et à l'éducation physique ainsi que l'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif tendant à assurer la santé et le bien-être des familles. **Elle reconnaît que le droit au travail est un droit de l'homme.**

• Les femmes doivent avoir des droits égaux à ceux des hommes en matière d'emploi.

• Le droit au travail est proclamé en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains.

• Les femmes ont des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, à la stabilité de l'emploi, aux prestations, à la formation professionnelle et au recyclage.

• Les Etats doivent assurer le droit à l'égalité de rémunération et à l'égalité de traitement pour un travail d'égale valeur; de même que des droits égaux à ceux des hommes en matière de prestations de sécurité sociale et de congés payés.

• Les femmes disposent du droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, ce qui comprend la sauvegarde de la fonction de reproduction.

• Une protection particulière doit être accordée aux femmes durant la grossesse, mais toutes les lois visant à protéger les femmes dans le domaine de l'emploi seront revues périodiquement et révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.

• Les Etats doivent interdire la discrimination pour cause de grossesse, de congé de maternité et de statut matrimonial; ils doivent instituer l'octroi de congés de maternité payés, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur; des droits d'ancienneté et des avantages sociaux.

• Les Etats doivent encourager la fourniture de prestations sociales et des services d'appui nécessaires, comme des garderies d'enfants, pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique.

(b) D'instituer l'octroi de congés de maternité payés ou ouvrant droit à des prestations sociales comparables, avec la garantie du maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux;

(c) D'encourager la fourniture des services sociaux d'appui nécessaires pour permettre aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles et la participation à la vie publique, en particulier en favorisant l'établissement et le développement d'un réseau de garderies d'enfants;

(d) D'assurer une protection spéciale aux femmes enceintes dont il est prouvé que le travail est nocif.

3. Les lois visant à protéger les femmes dans les domaines visés par le présent article seront revues périodiquement en fonction des connaissances scientifiques et techniques et seront révisées, abrogées ou étendues, selon les besoins.

Article 12 :

1. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.

2. Nonobstant les dispositions du paragraphe 1 ci-dessus, les Etats parties fournissent aux femmes pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, des services appropriés et, au besoin, gratuits, ainsi qu'une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.

Article 13 : Les Etats parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans d'autres domaines de la vie économique et sociale, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits et, en particulier:

- (a) Le droit aux prestations familiales;
- (b) Le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédit financier;
- (c) Le droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.

La Convention est le seul traité international dont les dispositions portent sur la planification de la famille.

- La première des trois dispositions, qui traite des choix en matière de procréation, englobe les seules obligations de traité international relatives à la planification de la famille.
- Les Etats acceptent de fournir des renseignements d'ordre éducatif au sujet de la planification de la famille.
- Les Etats sont tenus d'assurer aux hommes et aux femmes un accès égal aux soins de santé et à la planification de la famille.

- Les femmes doivent également avoir accès aux services appropriés pendant la grossesse, pendant l'accouchement et après l'accouchement, et, au besoin, sur une base gratuite, ainsi qu'à une nutrition adéquate pendant la grossesse et l'allaitement.

La Convention traite de la discrimination dans la vie économique, sociale et culturelle.

- Elle oblige les Etats à éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les domaines de la vie économique non couverts par les autres dispositions de la Convention.
- Notamment, les femmes doivent avoir les mêmes droits que ceux des hommes en matière de prestations, de prêts bancaires, de prêts hypothécaires et d'autres formes de crédit financier.
- Les femmes doivent avoir le droit de participer, sur une base d'égalité avec les hommes, aux activités.

Article 14 :

Les Etats parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et

prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente Convention aux femmes des zones rurales.

2. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages et, en particulier, ils leur assurent le droit.

- (a) De participer pleinement à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons;
- (b) D'avoir accès aux services adéquats dans le domaine de la santé, y compris aux informations, conseils et services en matière de planification de la famille;
- (c) De bénéficier directement des programmes de sécurité sociale;
- (d) De recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, y compris en matière d'alphabétisation fonctionnelle, et de pouvoir bénéficier de tous les services communautaires et de vulgarisation, notamment pour accroître leurs compétences techniques;
- (e) D'organiser des groupes d'entraide et des coopératives afin de permettre l'égalité de chances sur le plan économique, qu'il s'agisse de travail salarié ou de travail indépendant;
- (f) De participer à toutes les activités de la communauté;
- (g) D'avoir accès au crédit et aux prêts agricoles, ainsi qu'aux services de commercialisation et aux technologies appropriées, et de recevoir un traitement égal dans les réformes foncières et agraires et dans les projets d'aménagement rural;
- (h) De bénéficier de conditions de vie convenables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications, récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle,

- La Convention a la caractéristique inhabituelle d'obliger les Etats à éliminer la discrimination dans le domaine des services financiers et des activités récréatives; elle impose aux Etats le devoir de réglementer les activités de tierces parties qui, dans de nombreux cas, ne sont pas des organismes d'Etat.

Elle traite, en particulier, de la discrimination à l'égard des femmes rurales.

- Les Etats entreprennent d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans les zones rurales afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, leur participation au développement rural et à ses avantages.
- Plus particulièrement, les femmes rurales ont le droit, sur la base de l'égalité avec les hommes, de participer à la planification du développement, d'avoir accès aux services dans le domaine de la santé, de bénéficier des programmes de sécurité sociale, de recevoir tout type de formation et d'éducation, scolaires ou non, d'organiser des groupes d'entraide et des coopératives et de participer à toutes les activités de la communauté.



• Les femmes rurales ont les mêmes droits que les hommes de bénéficier de conditions de Vie9 conve- nables, notamment en ce qui concerne le logement, l'assainissement, l'approvisionnement en électricité et en eau, les transports et les communications.

QUATRIEME PARTIE.

Article 15 :

1. Les Etats parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.

2. Les Etats parties reconnaissent à la femme, en matière civile, une capacité juridique identique à celle de "homme et les mêmes possibilités pour exercer cette capacité. Ils lui reconnaissent en particulier des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et leur accordent le même traitement à tous les stades de la procédure judiciaire.

1. Les Etats parties conviennent que tout contrat et tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doit être considéré comme nul.

2. Les Etats parties reconnaissent à l'homme et à la femme les mêmes droits en ce qui concerne la législation relative au droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile.

Article 16 :

1. Les Etats parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les questions découlant du mariage et dans les rapports familiaux et, en particulier, assurent, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme:

- (a) Le même droit de contracter mariage;
- (b) Le même droit de choisir librement son conjoint et de ne contracter mariage que de son libre et plein consentement;
- (c) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et lors de sa dissolution;
- (d) Les mêmes droits et les mêmes responsabilités en tant que parents, quel que soit leur état matrimonial, pour les questions se rapportant à leurs enfants; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;
- (e) Les mêmes droits de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre et de l'espacement des naissances et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour leur permettre d'exercer ces droits;
- (f) Les mêmes droits et responsabilités en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants, ou d'institutions similaires, lorsque ces concepts existent dans la législation nationale; dans tous les cas, l'intérêt des enfants est la considération primordiale;

La Convention garantit l'égalité devant la loi.

• Les femmes se voient accorder un statut Juridique égal à celui des hommes en ce qui concerne les questions civiles.

• Les femmes ont des droits égaux en ce qui concerne la conclusion de contrats et l'administration des biens et reçoivent le même traitement devant les tribunaux.

• Tout contrat ou tout autre instrument privé, de quelque type que ce soit, ayant un effet juridique visant à limiter la capacité juridique de la femme doit être considéré comme nul.

• Les femmes disposent, sur la base de l'égalité avec les hommes, de la liberté de déplacement et du droit à choisir leur résidence et leur domicile.

L'égalité devant la loi" s'applique au droit du mariage et au droit de la famille.

• Les Etats assurent l'égalité dans le mariage et dans les rapports familiaux.

• Les femmes ont le droit, sur la base de l'égalité avec les hommes, de ne contracter mariage que de leur libre et plein consentement et de choisir librement leur conjoint.

• Les Etats sont tenus de fixer un âge minimal pour tous les mariages et d'en assurer l'inscription. Les fiançailles d'enfants n'ont pas d'effets juridiques.

• Les femmes se voient accorder les mêmes droits que les hommes au cours du mariage et lors de sa dissolution.

• Les femmes ont les mêmes droits pour les questions se rapportant à leurs enfants, au nombre et à l'espace- ment des naissances et à l'accès aux informations et aux moyens nécessaires pour leur permettre de prendre des décisions dans ce domaine. Elles disposent des mêmes droits que les hommes en matière de tutelle, de cura- telle et d'adoption des enfants.

• Les femmes auront aussi les mêmes droits que leurs époux en ce qui concerne le choix du nom de famille, d'une profession et d'une occupation ainsi que la pro- priété, la gestion et la disposition des biens.

(g) Les mêmes droits personnels au mari et à la femme, y compris en ce qui concerne le choix du nom de fa- mille, d'une profession et d'une occupation;

(h) Les mêmes droits à chacun des époux en matière de propriété, d'acquisition, de gestion, d'administration, de jouissance et de disposition des biens, tant à titre gratuit qu'à titre onéreux.

2. Les fiançailles et les mariages d'enfants n'ont pas d'effets juridiques et toutes les mesures nécessaires, y compris des dispositions législatives, sont prises afin de fixer un âge minimal pour le mariage et de rendre obli- gatoire l'inscription du mariage sur un registre officiel.

CINQUIEME PARTIE

Article 17 :

1. Aux fins d'examiner les progrès réalisés dans l'ap- plication de la présente Convention, il est constitué un Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes (ci-après dénommé le Comité), qui se com- pose, au moment de l'entrée en vigueur de la Conven- tion, de dix-huit, et après sa ratification ou l'adhésion du trente-cinquième Etat partie, de vingt-trois experts d'une haute autorité morale et éminemment compétents dans le domaine auquel s'applique la présente Convention. Ces experts sont élus par les Etats parties parmi leurs ressortissants et siègent à titre personnel, compte tenu du principe d'une répartition géographique équitable et de la représentation des différentes formes de civilisa- tion ainsi que des principaux systèmes juridiques.

1. Les membres du Comité sont élus au scrutin secret sur une liste de candidats désignés par les Etats parties. Chaque Etat partie peut désigner un candidat choisi parmi ses ressortissants.

2. La première élection a lieu six mois après la date d'entrée en vigueur de la présente Convention. Trois mois au moins avant la date de chaque élection, le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies adresse une lettre aux Etats parties pour les inviter à soumettre leurs candidatures dans un délai de deux mois.

3. Le Secrétaire général dresse une liste alphabétique de tous les candidats, en indiquant par quel Etat ils ont été désignés, liste qu'il communique aux Etats parties.

4. Les membres du Comité sont élus au cours d'une réunion des Etats parties convoquée par le Secrétaire général au Siège de l'Organisation des Nations Unies. A cette réunion, où le quorum est constitué par les deux tiers des Etats parties, sont élus membres du La Convention énonce la création d'un comité composé de 23 membres chargé d'en mettre en œuvre les dispositions et d'en assurer le respect.

- Le respect de la mise en œuvre de la Convention est supervisé par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

- Le comité se compose de 23 experts d'une haute autorité morale et éminemment compétents dans le domaine auquel s'applique la présente Convention.

- Les membres du Comité sont nommés par leurs gouvernements respectifs et élus au scrutin secret par les Etats parties à la Convention. Dans le cadre de cette élection, il est tenu compte du principe d'une répartition géographique équitable et de la représentation de différentes formes de civilisation ainsi que des principaux systèmes juridiques.

- Ces experts siègent à titre personnel et non en tant que délégués ou représentants de leur pays d'origine. Comité les candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix et la majorité absolue des votes des représentants des Etats parties présents et votants.

1. Les membres du Comité sont élus pour quatre ans. Toutefois, le mandat de neuf des membres élus à la première élection prendra fin au bout de deux ans; le Président du Comité tirera au sort les noms de ces neuf membres immédiatement après la première élection.

2. L'élection des cinq membres additionnels du Comité se fera conformément aux dispositions des paragraphes 2, 3 et 4 du présent article à la suite de la trente-cinquième ratification ou adhésion. Le mandat de deux des membres additionnels élus à cette occasion prendra fin au bout de deux ans; le nom de ces deux membres sera tiré au sort par le Président du Comité.

3. Pour remplir les vacances fortuites, l'Etat partie dont l'expert a cessé d'exercer ses fonctions de membre de Comité nommera un autre expert parmi ses ressortissants, sous réserve de l'approbation du Comité.

4. Les membres du Comité reçoivent, avec l'approbation de l'Assemblée générale, des émoluments prélevés sur les ressources de l'Organisation des Nations Unies dans les conditions fixées par l'Assemblée eu égard à l'importance des fonctions du Comité.

5. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies met à la disposition du Comité le personnel et les moyens matériels qui lui sont nécessaires pour s'acquitter efficacement des fonctions qui lui sont confiées en vertu de la présente Convention.

Article 18 :

1. Les Etats parties s'engagent à présenter au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, pour examen par le Comité, un rapport sur les mesures d'ordre législatif, judiciaire, administratif ou autre qu'ils ont adoptées pour donner effet aux dispositions de la présente Convention et sur les progrès réalisés à cet égard.

(a) Dans l'année suivant l'entrée en vigueur de la Convention dans l'Etat intéressé;

(b) Puis tous les quatre ans, ainsi qu'à la demande du Comité.

2. Les rapports peuvent indiquer les facteurs et difficultés influant sur la mesure dans laquelle sont remplies les obligations prévues par la présente Convention.

Les Etats sont tenus de faire rapport au Comité au sujet des efforts déployés pour atteindre les objectifs fixés par la Convention.

- Dans l'année suivant l'adhésion à la Convention ou sa ratification, puis tous les quatre ans, les Etats sont censés présenter au Comité un rapport national sur les mesures qu'ils ont adoptées pour donner effet aux dispositions de la Convention.

- Pendant sa session annuelle, le Comité discutera de ces rapports avec les représentants gouvernementaux et examinera avec eux les domaines dans lesquels chaque pays pourra prendre diverses mesures.

Article 19 :

1. Le Comité adopte son propre règlement intérieur.

2. Le Comité élit son Bureau pour une période de deux ans.

Article 20 :

1. Le Comité se réunit normalement pendant une période de deux semaines au plus chaque année pour examiner les rapports présentés conformément à l'article 18 de la présente Convention.

2. Les séances du Comité se tiennent normalement au Siège de l'Organisation des Nations Unies ou en tout autre lieu adéquat déterminé par le Comité,

Article 21 :

1. Le Comité rend compte chaque année à l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies, par l'intermédiaire du Conseil économique et social, de ses activités et peut formuler des suggestions et des recommandations générales fondées sur l'examen des rapports et des renseignements reçus des Etats parties. Ces suggestions et recommandations sont incluses dans le rapport du Comité, accompagnées, le cas échéant, des observations des Etats parties.

2. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies transmet les rapports du Comité à la Commission de la condition de la femme, pour information.

**Article 22 :**

Les institutions spécialisées ont le droit d'être représentées lors de l'examen de la mise en oeuvre de toute disposition de la présente Convention qui entre dans le cadre de leurs activités. Le Comité peut inviter les institutions spécialisées à soumettre des rapports sur l'application de la Convention dans les domaines qui entrent dans le cadre de leurs activités.

- Le Comité soumet également aux Etats parties des recommandations sur des questions liées à l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

SIXIEME PARTIE**Article 23 :**

Aucune des dispositions de la présente Convention ne portera atteinte aux dispositions plus propices à la réalisation de l'égalité de l'homme et de la femme pouvant être contenues:

- (a) Dans la législation d'un Etat partie; ou
- (b) Dans toute autre convention, tout autre traité ou accord international en vigueur dans cet Etat.

Article 24 :

Les Etats parties s'engagent à adopter toutes les mesures nécessaires au niveau national pour assurer le plein exercice des droits reconnus par la présente Convention.

Article 25 :

- 1 La présente Convention est ouverte à la signature de tous les Etats.
- 2 Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies est désigné comme dépositaire de la présente Convention.
- 3 La présente Convention est sujette à ratification elles instruments de ratification seront déposés auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
- 4 La présente Convention sera ouverte à l'adhésion de tous les Etats. L'adhésion s'effectuera par le dépôt d'un instrument d'adhésion auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Article 26 :

1. Tout Etat partie peut demander à tout moment la révision de la présente Convention en adressant une communication écrite à cet effet au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.
2. L'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies décide des mesures à prendre, le cas échéant, au sujet d'une demande de cette nature.

Article 27 :

1. La présente Convention entrera en vigueur le trentième jour qui suivra la date du dépôt auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies du vingtième instrument de ratification ou d'adhésion.
2. Pour chacun des Etats qui ratifieront la présente Convention ou y adhéreront après le dépôt du vingtième instrument de ratification ou d'adhésion, ladite Convention entrera en vigueur le trentième jour après la date du dépôt par cet Etat de son instrument de ratification ou d'adhésion.

Article 28 :

1. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies recevra et communiquera à tous les Etats le texte des réserves qui auront été faites au moment de la ratification ou de l'adhésion.
2. Aucune réserve incompatible avec l'objet et le but de la présente Convention ne sera autorisée.
3. Les réserves peuvent être retirées à tout moment par voie de notification adressée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, lequel informe tous les Etats parties à la Convention. La notification prendra effet à la date de réception.

Article 29 :

1. Tout différend entre deux ou plusieurs Etats parties concernant l'interprétation ou l'application de la présente Convention qui n'est pas réglé par voie de négociation est soumis à l'arbitrage, à la demande de l'un d'entre eux. Si, dans les six mois qui suivent la date de la demande d'arbitrage, les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur l'organisation de l'arbitrage, l'une quelconque d'entre elles peut soumettre le différend à la Cour Internationale de Justice, en déposant une requête conformément au Statut de la Cour.
2. Tout Etat partie pourra, au moment où il signera la présente Convention, la ratifiera ou y adhèrera, déclarer qu'il ne se considère pas lié par les dispositions du paragraphe 1 du présent article. Les autres Etats parties ne seront pas liés par lesdites dispositions envers un Etat partie qui aura formulé une telle réserve.
3. Tout Etat partie qui aura formulé une réserve conformément aux dispositions du paragraphe 2 du présent article pourra à tout moment lever cette réserve par une notification adressée au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Article 30 :

La présente Convention, dont les textes en anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe font également foi, sera déposée auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

EN FOI DE QUOI les soussignés, à ce dûment habilités, ont signé la présente Convention.

Les Etats ont la possibilité d'adhérer à la Convention ou de la ratifier en formulant des réserves.

- ***Les réserves ne peuvent être Incompatibles avec l'objet et le but de la présente Convention.***
- ***Les réserves peuvent être retirées à tout moment.***
- ***Tout différend entre Etats concernant l'interprétation ou l'application de la Convention peut être soumis à l'arbitrage ou, si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord sur l'organisation de l'arbitrage dans un délai de six mois, à la Cour internationale de Justice***■

PROTOCOLE FACULTATIF À LA CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES

Proclamé par l'Assemblée générale de l'Organisation des Nations Unies le 6 octobre 1999 [résolution A/RES/54/4].

Les Etats Parties au présent Protocole,

Notant que la Charte des Nations Unies réaffirme la foi dans les droits fondamentaux de l'individu, dans la dignité et la valeur de la personne humaine et dans l'égalité des droits des femmes et des hommes,

Notant également que la Déclaration universelle des droits de l'homme proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la Déclaration, sans distinction aucune, notamment de sexe,

Rappelant que les Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme et les autres instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme interdisent la discrimination fondée sur le sexe,

Rappelant la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ("la Convention"), dans laquelle les Etats Parties condamnent la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes et conviennent de poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes,

Réaffirmant qu'ils sont résolus à assurer le plein exercice par les femmes, dans des conditions d'égalité, de tous les droits fondamentaux et libertés fondamentales et de prendre des mesures efficaces pour prévenir les violations de ces droits et libertés,
Sont convenus de ce qui suit:

Article premier :

Tout Etat Partie au présent Protocole ("l'Etat Partie") reconnaît la compétence du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes ("le Comité") en ce qui concerne la réception et l'examen de communications soumises en application de l'article 2.

Article 2 :

Des communications peuvent être présentées par des particuliers ou groupes de particuliers ou au nom de particuliers ou groupes de particuliers relevant de la juridiction d'un Etat Partie, qui affirment être victimes d'une violation par cet Etat Partie d'un des droits énoncés dans la Convention. Une communication ne peut être présentée au nom de particuliers ou groupes de particuliers qu'avec leur consen-

tement, à moins que l'auteur ne puisse justifier qu'il agit en leur nom sans un tel consentement.

Article 3 :

Les communications doivent être présentées par écrit et ne peuvent être anonymes. Une communication concernant un Etat Partie à la Convention qui n'est pas Partie au présent Protocole est irrecevable par le Comité.

Article 4 :

1. Le Comité n'examine aucune communication sans avoir vérifié que tous les recours internes ont été épuisés, à moins que la procédure de recours n'excède des délais raisonnables ou qu'il soit improbable que le requérant obtienne réparation par ce moyen.

2. Le Comité déclare irrecevable toute communication:

a) Ayant trait à une question qu'il

a déjà examinée ou qui a déjà fait l'objet ou qui fait l'objet d'un examen dans le cadre d'une autre procédure d'enquête ou de règlement international;

b) Incompatible avec les dispositions de la Convention;

c) Manifestement mal fondée ou insuffisamment motivée;

d) Constituant un abus du droit de présenter de telles communications;

e) Portant sur des faits antérieurs à la date d'entrée en vigueur du présent Protocole à l'égard des Etats Parties intéressés, à moins que ces faits ne persistent après cette date.

Article 5 :

1. Après réception d'une communication, et avant de prendre une décision sur le fond, le Comité peut à tout moment soumettre à l'urgente attention de l'Etat Partie

intéressé une demande tendant à ce qu'il prenne les mesures conservatoires nécessaires pour éviter qu'un dommage irréparable ne soit causé aux victimes de la violation présumée.

2. Le Comité ne préjuge pas de sa décision sur la recevabilité ou le fond de la communication du simple fait qu'il exerce la faculté que lui donne le paragraphe 1 du présent article.

Article 6 :

1. Sauf s'il la juge d'office irrecevable sans en référer à l'Etat Partie concerné, et à condition que l'intéressé ou les intéressés consentent à ce que leur identité soit révélée à l'Etat Partie, le Comité porte confidentiellement à l'attention de l'Etat Partie concerné toute communication qui lui est adressée en vertu du présent Protocole.

2. L'Etat Partie intéressé présente par écrit au Comité, dans un délai de six mois, des explications ou déclarations apportant des précisions sur l'affaire qui fait l'objet de la communication, en indiquant le cas échéant les mesures correctives qu'il a prises.

Article 7 :

1. En examinant les communications qu'il reçoit en vertu du présent Protocole, le Comité tient compte de toutes les indications qui lui sont communiquées par les particuliers ou groupes de particuliers ou en leur nom et par l'Etat Partie intéressé, étant entendu que ces renseignements doivent être communiqués aux parties concernées.

2. Le Comité examine à huit clos les communications qui lui sont adressées en vertu du présent Protocole.

3. Après avoir examiné une communication, le Comité transmet ses constatations à son sujet, éventuellement accompagnées de ses recommandations, aux parties concernées.

4. L'Etat Partie examine dûment les constatations et les éventuelles recommandations du Comité, auquel il soumet, dans un délai de six mois une réponse écrite, l'informant notamment de toute action menée à la lumière de ses constatations et recommandations.

5. Le Comité peut inviter l'Etat Partie à lui soumettre de plus amples ren-

seignements sur les mesures qu'il a prises en réponse à ces constatations et éventuellement recommandations, y compris, si le Comité le juge approprié, dans les rapports ultérieurs que l'Etat Partie doit lui présenter conformément à l'article 18 de la Convention.

Article 8 :

1. Si le Comité est informé, par des renseignements crédibles, qu'un Etat Partie porte gravement ou systématiquement atteinte aux droits énoncés dans la Convention, il invite cet Etat à s'entretenir avec lui des éléments ainsi portés à son attention et à présenter ses observations à leur sujet.

2. Le Comité, se fondant sur les observations éventuellement formulées par l'Etat Partie intéressé, ainsi que sur tout autre renseignement crédible dont il dispose, peut charger un ou plusieurs de ses membres d'effectuer une enquête et de lui rendre compte sans tarder des résultats de celle-ci. Cette enquête peut, lorsque cela se justifie et avec l'accord de l'Etat Partie, comporter des visites sur le territoire de cet Etat.

3. Après avoir étudié les résultats de l'enquête, le Comité les communique à l'Etat Partie intéressé, accompagnés, le cas échéant, d'observations et de recommandations.

4. Après avoir été informé des résultats de l'enquête et des observations et recommandations du Comité, l'Etat Partie présente ses observations à celui-ci dans un délai de six mois.

5. L'enquête conserve un caractère confidentiel et la coopération de l'Etat Partie sera sollicitée à tous les stades de la procédure.

Article 9 :

1. Le Comité peut inviter l'Etat Partie intéressé à inclure dans le rapport qu'il doit présenter conformément à l'article 18 de la Convention des précisions sur les mesures qu'il a prises à la suite d'une enquête effectuée en vertu de l'article 8 du présent Protocole.

2. A l'expiration du délai de six mois visé au paragraphe 4 de l'article 8, le Comité peut, s'il y a lieu, inviter l'Etat Partie intéressé à l'informer des mesures qu'il a prises à la suite d'une telle enquête.

Article 10 :

1. Tout Etat Partie peut, au moment où il signe ou ratifie le présent Protocole ou y adhère, déclarer qu'il ne reconnaît pas au Comité la compétence que confèrent à celui-ci les articles 8 et 9.

2. Tout Etat Partie qui a fait la déclaration visée au paragraphe 1 du présent article peut à tout moment retirer cette déclaration par voie de notification au Secrétaire général.

Article 11 :

L'Etat Partie prend toutes les dispositions nécessaires pour que les personnes relevant de sa juridiction qui communiquent avec le Comité ne fassent pas de ce fait l'objet de mauvais traitements ou d'intimidation.

Article 12 :

Le Comité résume dans le rapport annuel qu'il établit conformément à l'article 21 de la Convention les activités qu'il a menées au titre du présent Protocole.

Article 13 :

Tout Etat Partie s'engage à faire largement connaître et à diffuser la Convention ainsi que le présent Protocole, et à faciliter l'accès aux informations relatives aux constatations et aux recommandations du Comité, en particulier pour les affaires concernant cet Etat Partie.

Article 14 :

Le Comité arrête son propre règlement intérieur et exerce les fonctions que lui confère le présent Protocole conformément à ce règlement.

Article 15 :

1. Le présent Protocole est ouvert à la signature de tous les Etats qui ont signé la Convention, l'ont ratifiée ou y ont adhéré.

2. Le présent Protocole est sujet à ratification par tout Etat qui a ratifié la Convention ou y a adhéré. Les instruments de ratification seront déposés auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

3. Le présent Protocole est ouvert à l'adhésion de tout Etat qui a ratifié la Convention ou y a adhéré.

4. L'adhésion s'effectue par le dépôt d'un instrument d'adhésion auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies.

Article 16 :

1. Le présent Protocole entrera en vigueur trois mois après la date de dépôt du dixième instrument de ratification ou d'adhésion.

2. Pour chaque Etat qui ratifiera le présent Protocole ou y adhèrera après son entrée en vigueur, le Protocole entrera en vigueur trois mois après la date du dépôt par cet Etat de son instrument de ratification ou d'adhésion.

Article 17 :

Le présent Protocole n'admet aucune réserve.

Article 18 :

1. Tout Etat Partie peut déposer une proposition d'amendement au présent Protocole auprès du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. Le Secrétaire général communiquera la proposition aux Etats Parties en leur demandant de lui faire savoir s'ils sont favorables à la convocation d'une conférence des Etats Parties aux fins d'examen et de mise aux voix de la proposition. Si un tiers au moins des Etats Parties se déclare favorable à une telle conférence, le Secrétaire général la convoque sous les auspices de l'Organisation

des Nations Unies. Tout amendement adopté par la majorité des Etats Parties présents et votants à la Conférence est présenté à l'Assemblée générale des Nations Unies pour approbation.

2. Les amendements entreront en vigueur lorsqu'ils auront été approuvés par l'Assemblée générale des Nations Unies et acceptés par les deux tiers des Etats Parties au présent Protocole, conformément aux procédures prévues par leur constitution respective.

3. Lorsque les amendements entreront en vigueur, ils auront force obligatoire pour les Etats Parties qui les auront acceptés, les autres Etats Parties restant liés par les dispositions du présent Protocole et par tout autre amendement qu'ils auront accepté antérieurement.

Article 19 :

1. Tout Etat Partie peut dénoncer le présent Protocole à tout moment en adressant une notification écrite au Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. La dénonciation prend effet six mois après la date de réception de la notification par le Secrétaire général.

2. Les dispositions du présent Protocole continuent de s'appliquer à toute communication présentée conformément à l'article 2 ou toute enquête entamée conformément à l'article 8 avant la date où la dénonciation prend effet.

Article 20 :

Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies informe tous les Etats:

- Des signatures, ratifications et adhésions;
- De la date d'entrée en vigueur du présent Protocole et de tout amendement adopté au titre de l'article 18;
- De toute dénonciation au titre de l'article 19.

Article 21 :

1. Le présent Protocole, dont les textes en anglais, arabe, chinois, espagnol, français et russe font également foi, est versé aux archives de l'Organisation des Nations Unies.

2. Le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies transmet une copie certifiée conforme du présent Protocole à tous les Etats visés à l'article 25 de la Convention ■

L'Algérie a ratifié le 22/01/1996 la convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes du 18/12/1979, entrée en vigueur le 03/09/1981 avec des réserves mais n'a pas encore ratifié le protocole facultatif.

L'élaboration de la Convention fut longue et difficile, et rencontra des oppositions de toutes les régions du monde; ce n'est que quarante ans après la création des Nations unies que les États parties s'accordèrent sur un texte global contre les discriminations basées sur le sexe. Elle oblige les Etats signataires à éliminer de leur législation toutes les inégalités et à tout mettre en œuvre pour réaliser l'égalité pleine et entière dans tous les domaines de la vie publique et privée. Un comité d'experts est institué par l'article 17 de la Convention, il est composé de 23 experts indépendants originaires des pays ayant ratifié la Convention, qui siègent à titre per-

sonnel, et qui sont élus, «compte tenu du principe d'une répartition géographique équitable et de la représentation des différentes formes de civilisations ainsi que des principaux systèmes juridiques». Dans sa composition actuelle, pour les trois pays du Maghreb, siègent au Comité une experte algérienne, et pour le monde arabe une Egyptienne; le Comité se réunit chaque année pour examiner les rapports sur l'application de la Convention par les Etats signataires, il transmet un rapport de ses travaux au secrétaire général des Nations unies, rapport examiné par l'ensemble des Etats membres, même ceux qui n'ont pas ratifié la CEDAW.

La Tunisie a ratifié la Convention en septembre 1985, le Maroc en mai 1993, et l'Algérie en mai 1996. Ces ratifications sont accompagnées de réserves importantes : le Maroc et l'Algérie ne s'engagent pas à condamner la discrimination à l'égard des femmes et à poursuivre

par tous les moyens une politique tendant à éliminer ces discriminations (article 2); les trois pays ne reconnaissent pas aux femmes le droit de circuler librement et de choisir leur résidence, et leur domicile (art. 15.4); l'Algérie et le Maroc rejettent en bloc l'article 16 qui énonce l'égalité dans le mariage, que la Tunisie accepte sauf sur un point, celui qui stipule les mêmes droits et les mêmes responsabilités au cours du mariage et de sa dissolution, c'est-à-dire l'essentiel. Les trois pays ont ratifié avec des réserves qui pour le Maroc et l'Algérie vident de son sens leur ratification puisqu'elles mettent la religion et leurs législations au-dessus du traité et que leurs législations sont outrageusement inégalitaires; pour la Tunisie qui a également émis des réserves en évoquant l'art. 2 de sa Constitution (l'islam est religion d'Etat), la situation est moins grave compte tenu de l'avancée de sa législation qui tend à rejoindre les standards fixés par la Convention ■



PRÉSENTATION DE REQUÊTES CONFORMÉMENT AU PROTOCOLE FACULTATIF À LA CEDAW

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée le 18 décembre 1979, garantit le droit de toutes les femmes de ne subir aucune discrimination et énonce les obligations que doivent respecter les États parties pour assurer en droit et en fait l'exercice de ce droit. Si le Pacte international relatif aux droits civils et politiques contient également des dispositions distinctes sur la non-discrimination à l'égard des femmes, la Convention est un instrument spécialisé qui traite en détail de tout l'éventail des questions qui se posent dans ce domaine. Le Comité créé en vertu de la Convention est également compétent pour traiter des questions de discrimination à l'égard des femmes. Les obligations de fond sont exposées dans les articles 1 à 16 de la Convention qui en constituent les parties I à IV.

Comme pour le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la procédure relative à l'introduction de requêtes au titre de la Convention est exposée dans un Protocole facultatif qui a été adopté le 6 octobre 1999. Il s'agit d'un traité distinct ouvert aux États Parties à la Convention. Les États devenus parties au Protocole facultatif reconnaissent au Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes — groupe de 23 experts indépendants qui se réunit deux fois par an — compétence pour examiner les requêtes de personnes qui relèvent de leur juridiction et déclarent être victimes de violations de leurs droits au titre de la Convention. Le Protocole facultatif contient un certain nombre d'innovations décrites ci-dessous.

PROCÉDURE PRÉVUE PAR LE PROTOCOLE FACULTATIF À LA CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES

Qui peut présenter une requête, quels renseignements faut-il fournir et à quel moment ?

Tout comme la procédure établie par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, cette procédure prévoit que des requêtes peuvent être introduites par des personnes ou groupes de personnes ou en leur nom. Si vous déposez une plainte au nom d'une ou plusieurs personnes, vous devez soit apporter la preuve de leur consentement, soit justi-

fier de votre pouvoir d'agir en leur nom sans leur consentement. Le Comité n'a pas encore déterminé dans quelles circonstances il pourrait être justifié d'agir sans le consentement de la ou des victimes supposées mais la jurisprudence des autres comités sur ce point, notamment du Comité des droits de l'homme, pourrait fournir des indications utiles.

Au sujet des pièces à soumettre, reportez-vous aux procédures décrites ci-dessous. Des instructions sur la procédure à suivre pour présenter une requête sont données à l'annexe 1 de la présente Fiche d'information.

Aucune date limite n'est fixée pour la soumission des communications mais, ainsi qu'il a déjà été indiqué, il est de loin préférable que les requêtes soient introduites sans délai.

Détails de la procédure

La procédure suivie par le Comité devrait être semblable à celle appliquée par le Comité des droits de l'homme. Si la requête est enregistrée, il est vraisemblable que le Comité l'examinera simultanément quant à sa recevabilité et quant au fond. L'État partie en cause disposera alors de six mois pour soumettre ses observations sur la recevabilité et le fond de la communication. Après cela, il vous sera fixé un délai dans lequel soumettre vos observations et l'affaire pourra ensuite faire l'objet d'une décision du Comité.

Dans certains cas, le Comité adoptera une procédure différente afin de disposer de davantage de temps pour examiner les communications et éviter des démarches inutiles aux États parties et aux requérants.

Si par exemple un État partie présente dès le début de la procédure des arguments introduisant de sérieux doutes sur la recevabilité de la plainte, le Comité pourra vous inviter à y répondre. Il statuera alors sur la recevabilité de la requête qu'il examinera quant au fond uniquement si elle est déclarée recevable. Si tel est le cas, l'État partie se verra accorder un nouveau délai pour formuler ses observations sur le fond, après quoi vous serez invité à faire des observations à ce sujet. Vous serez dûment informé de toute dérogation de ce type à la pratique établie.

Circonstances spéciales dues à l'urgence

L'article 5 du Protocole facultatif (tel que repris dans l'article 63 du règlement intérieur du Comité) prévoit que le Comité peut soumettre à l'État partie une demande tendant à ce qu'il prenne les mesures conservatoires nécessaires pour éviter un éventuel dommage irréparable.

Quelques indications supplémentaires sur la recevabilité

Les conditions de recevabilité ont été définies en fonction de l'expérience des autres organes de surveillance des traités. Les motifs d'irrecevabilité, énoncés dans l'article 4 du Protocole facultatif, sont conformes au schéma général présenté plus haut. Vous noterez cependant que deux éléments s'en écartent. Premièrement, comme dans le cas du Comité contre la torture, votre requête sera jugée irrecevable si elle a déjà fait l'objet d'un examen dans le cadre d'une autre procédure d'enquête ou de règlement international. Le Comité est également explicitement autorisé à rejeter dès le début de la procédure les communications manifestement mal fondées ou, en d'autres termes, injustifiées.

Examen de votre requête

Il convient d'ajouter une précision à la description générale de la façon dont les requêtes sont examinées. Le Comité peut, par l'entremise du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies, demander à l'Organisation des Nations Unies ou à d'autres organes toute documentation susceptible de l'aider à juger l'affaire. Dans ce cas et dans un souci d'équité, chaque partie se verra donner la possibilité de faire des observations sur la documentation ou les renseignements en question dans certaines limites de temps (à déterminer).

Les suites de la décision-recommandations complémentaires

Le schéma général décrit plus haut s'applique également ici mais le Protocole facultatif prévoit une procédure spéciale pour les situations au sujet desquelles il constate qu'il y a eu une violation des droits énoncés dans la Convention.

On notera d'abord que lorsque le Comité rend une décision sur le fond d'une affaire (formule ses «constatations») il peut aussi, comme le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale, faire des recommandations. Selon la procédure énoncée dans l'article 7 du Protocole facultatif, l'État partie est prié de soumettre par écrit, dans les six mois suivant la réception de la décision et des éventuelles recommandations du Comité, des renseignements détaillés sur les mesures qu'il a prises en réponse à ces constatations et recommandations. Le Comité peut inviter l'État partie à lui soumettre de plus amples renseignements, soit directement soit dans son rapport périodique au Comité, sur les mesures prises en général dans l'État partie pour faire respecter les droits énoncés dans la Convention ■



La Constitution et la femme

■ Ce que je sais est que pas plus tard qu'hier, je me suis présentée à l'APC de l'Emir Abdelkader (Alger) pour un tout petit papier qui nécessitait deux témoins ! Je sais qu'il fut un temps pas très lointain, la signature d'un homme valait celle de deux femmes ! Passons ensuite une femme pouvait témoigner...

Eh bien hier...niet, nada,walou ! On m'a fait savoir qu'une femme ne pouvait désormais témoigner !!! Vrai, faux ?

Deux personnes travaillant dans l'APC me l'ont confirmé ! Une femme et un homme !!! De là à envoyer et s'enorgueillir qu'une femme est ambassadrice alors qu'elle n'a même pas droit à un tout petit témoignage... je demande juste une explication et un peu de cohérence.

El-Watan du 20/11/2009



Retrouvez toutes les réactions sur www.elwatan.com et facebook

POUR LES REQUÊTES SOUMISES AU COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES, LA CORRESPONDANCE ET LES DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS SERONT ENVOYÉES AU:

COMITÉ POUR L'ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES

DIVISION DE LA PROMOTION DE LA FEMME DU DÉPARTEMENT DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET SOCIALES

SECRETARIAT DE L'ORGANISATION DES NATIONS UNIES

TOUTE L'INFORMATION SUR LES DROITS DE L'ENFANT ET DE LA FEMME DISPONIBLE SUR :

WWW.CIDDEF-DZ.COM

ANNEXE

Directives pour l'introduction d'une requête en vertu du Protocole facultatif se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

1. Renseignements sur l'auteur ou les auteurs de la communication

- Nom de famille.
- Prénom.
- Date et lieu de naissance.
- Nationalité/citoyenneté.
- Numéro de passeport ou de carte d'identité (si disponible).
- Sexe.
- Situation matrimoniale/enfants.
- Profession.
- Origine ethnique, religion, groupe social (si pertinent).
- Adresse actuelle.
- Adresse à utiliser pour la correspondance confidentielle (si différente de l'adresse actuelle).
- Fax/téléphone/courrier électronique Veuillez indiquer à quel titre vous présentez la communication:
 - en qualité de victime(s) supposée(s). S'il s'agit de plusieurs personnes, veuillez fournir des renseignements de base pour chacune d'entre elles;
 - au nom de la ou des victimes supposées. Veuillez fournir une attestation du consentement de la ou des victimes ou indiquer les motifs pour lesquels vous présentez la communication sans cette attestation.

2. Renseignements concernant la ou les victimes supposées (s'il ne s'agit pas de l'auteur de la communication)

- Nom de famille.
- Prénom.
- Date et lieu de naissance.
- Nationalité/citoyenneté.
- Numéro de passeport ou de carte d'identité (si disponible).
- Sexe.
- Situation matrimoniale/enfants.
- Profession.
- Origine ethnique, religion, groupe social (si pertinent).
- Adresse actuelle.

- Adresse à utiliser pour la correspondance confidentielle (si différente de l'adresse actuelle).
- Fax/téléphone/courrier électronique.

3. Renseignements sur l'État partie en cause

- Nom de l'État partie (pays).

4. Nature de la ou des violations alléguées

Veuillez fournir des renseignements détaillés à l'appui de votre requête, y compris les suivants:

- Description de la ou des violations alléguées et de l'auteur ou des auteurs supposés.

- Date(s).

- Lieu(x).

• Dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes qui auraient été violées. Si la communication porte sur plusieurs dispositions, veuillez décrire chaque point séparément.

5. Actions entreprises en vue d'épuiser les recours internes

Veuillez décrire les actions entreprises en vue d'épuiser les recours internes par exemple, tentatives visant à obtenir réparation par des moyens juridiques, administratifs ou législatifs, ou au titre d'une politique ou d'un programme – en fournissant notamment les renseignements suivants:

- Type(s) de recours déposé(s).
- Date(s).
- Lieu(x).
- Personne ayant déposé le recours.
- Autorité ou organe auquel le recours a été adressé.
- Nom du tribunal saisi de l'affaire (le cas échéant).
- Si les recours internes n'ont pas été épuisés, veuillez expliquer pourquoi.
- B: Veuillez joindre des copies de tous les documents pertinents.

6. Autres procédures internationales

La même question a-t-elle déjà été examinée ou est-elle en cours d'examen au titre d'une autre procédure internationale d'enquête ou de règlement? Si oui, veuillez fournir les renseignements suivants:

- Type de procédure(s).
- Date(s).
- Lieu(x).
- Résultats (le cas échéant).

N. B: Veuillez joindre des copies de tous les documents pertinents.

7. Date et signature

Date et lieu:

Signature de l'auteur ou des auteurs et/ou de la ou des victimes:

8. Liste des documents joints

(n'envoyez PAS d'originaux mais uniquement des copies).

POUR TOUT RENSEIGNEMENT:

veuillez vous adresser à l'un des deux services ci-après:

**Haut-commissariat des Nations Unies
aux droits de l'homme Office des
Nations Unies à Genève**

8-14, avenue de la Paix
1211 Genève 10 Suisse.

**Bureau de New York
Haut-commissariat des Nations Unies
aux droits de l'homme
Organisation des Nations Unies**

New York, NY 10017
États-Unis d'Amérique



Sai Fatima Zohra

Maître de conférences Université d'Oran

CONNAITRE LA CONVENTION SUR L'ELIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION A L'EGARD DES FEMMES

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) a été adoptée le 18 janvier 1979, elle est entrée en vigueur le 3 septembre 1981. Au 29 avril 2009, seuls 7 pays sur 192 n'étaient pas parties à la Convention, il s'agit de: l'Iran, Les Palos, Nauru, la Somalie, le Soudan, Tonga et le Vatican. Un Protocole facultatif à la CEDAW a été adopté le 6 octobre 1999, il est entré en vigueur le 22 décembre 2000. En janvier 2009, on comptait 99 Etats parties au Protocole. Celui-ci précise la compétence du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et fixe les procédures de saisine et d'enquête sur la violation des droits des femmes énoncés par la Convention.

Au regard du principe de l'égalité des hommes et des femmes et de son corollaire le principe de non discrimination, la CEDAW vise à intégrer pleinement les femmes dans le champ des droits de l'homme, de dépasser le stade déclaratif pour inscrire ces principes dans les faits, ce qui exige l'élimination de toutes les formes de discrimination dont sont victimes les femmes de la planète.

La Convention comporte 30 articles précédés d'un préambule. Le texte s'articule autour de quatre principales questions: La définition de la notion de discrimination, Les mesures générales d'élimination de la discrimination, Les mesures spéciales à chaque domaine de la vie sociale, Le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes. A cela s'ajoutent des dispositions particulières ayant trait aux procédures concernant la signature, la ratification, l'adhésion, les réserves, l'entrée en vigueur de la Convention et le règlement des différends.

C'est sur la base de ces questions que nous allons esquisser la présentation de cet instrument international.

I. LA NOTION DE DISCRIMINATION

L'article premier de la Convention tente de cerner la notion de discrimination à travers trois éléments: les formes d'expression, l'effet ou le but et les domaines où elles se manifestent.

I.1 Les formes d'expression de la discrimination

La Convention cite trois formes: la distinction, l'exclusion, la réduction fondée sur le sexe.

Quelle est la signification de ces trois notions ?

La Convention ne les définit pas, il faut recourir à des exemples pour en repérer le sens.

La distinction fondée sur le sexe se traduit, par exemple, par le fait d'obliger la femme majeure de recourir à un tuteur même si celui-ci

n'est plus titulaire des pouvoirs reconnus à un tuteur matrimonial.

L'exclusion fondée sur le sexe consiste à priver la femme des droits et libertés reconnus à l'autre sexe.

Il en est ainsi de l'exclusion des femmes de la citoyenneté à travers la privation des droits politiques, en l'occurrence, le droit de vote et le droit à l'éligibilité.

Il y a restriction fondée sur le sexe lorsque l'exercice d'un droit, d'une liberté par la femme est soumis à des conditions. Il en est ainsi si elle est contrainte d'obtenir une autorisation pour pouvoir se déplacer: sortir du domicile conjugal, du territoire national etc...

La CEDAW appréhende ces trois notions à travers l'effet qu'elles entraînent ou le but qu'elles sous tendent.

I.2 Effet et but de la discrimination.

Pour qu'il y ait discrimination, il faut que la distinction, l'exclusion ou la réduction ait pour «effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les droits de l'homme et libertés fondamentales dans les domaines...».

Ainsi l'obligation de recourir à un tuteur matrimonial chargé de conclure le mariage compromet la capacité de la femme dont le consentement est pourtant exigible de contacter une union engageant sa propre personne. La récusation du témoignage d'une femme par certaines autorités constitue une pratique discriminatoire car elle

a pour effet de détruire un droit civique reconnu par les dispositions du code civil.

L'expression «quel que soit leur état matrimonial» utilisée par l'article premier indique qu'il ne saurait être question de réserver à la femme mariée un statut particulier qui la soumette à l'autorité de son conjoint comme cela s'est produit dans le passé y compris dans les pays occidentaux et comme cela a toujours cours dans de nombreux pays de la planète.

1.3 Les domaines de manifestation de la discrimination

Les formes de discrimination à l'égard des femmes visées par la Convention se rapportent au champ des droits de l'homme et des libertés fondamentales. L'article premier ne limite pas ce champ puisqu'outre les «domaines politique, économique, social, culturel et civil», il est ajouté «ou tout autre domaine.».

D'ailleurs les articles 7 à 16 engagent les Etats à prendre les mesures appropriées à chacun de ces domaines pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes. Nous y reviendrons.

L'article premier de la CEDAW cible la discrimination dans un sens négatif tandis que son article 4 admet l'adoption par les Etats de mesures qui entrent dans le cadre de ce qu'on appelle «la discrimination positive» ou encore «action positive», expressions non utilisées par la Convention. Il s'agit donc de distinguer la discrimination visée par la Convention de la discrimination dite positive. L'article premier prend le soin de préciser que l'adoption de telles mesures «d'action positive» ne saurait être considérée comme un acte de discrimination au sens où l'entend l'article premier. C'est pourquoi elles doivent revêtir un double caractère: temporaires et spéciales, comme elles doivent viser un but précis. En effet, étant destinées à favoriser l'instauration de l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes, elles doivent disparaître dès que ce but est atteint. Elles ne doivent pas constituer un alibi pour le maintien de «normes inégales ou distinctes». Il en est ainsi du système des quotas, de la parité, considérés comme des

mécanismes permettant la progression de la participation des femmes en politique et appelés à être abrogés dès que celles-ci seront réellement représentées.

Le caractère spécial de certaines mesures telles celles visant à protéger la maternité procède de la spécificité du genre féminin et la Convention énonce que leur adoption ne saurait constituer un acte discriminatoire.

II. MESURES GENERALES POUR L'ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION

L'article 2 de la Convention comporte 7 paragraphes et prévoit donc une batterie de mesures susceptibles d'éliminer toutes les formes de discrimination; Il constitue, à notre sens, l'épine dorsale de la CEDAW. Il fait peser sur les Etats une double obligation: condamner toutes les formes de discrimination d'une part, et œuvrer pour leur élimination d'autre part.

II.1 Condamnation de la discrimination

Les Etats doivent condamner toutes les formes de discriminations à travers deux types d'actes:

- l'inscription du principe d'égalité des hommes et des femmes dans les textes à caractère constitutionnel ou législatif,

- l'application effective de ce principe par l'adoption d'une législation et d'une réglementation devant concourir à son respect.

II.2 L'élimination de la discrimination

Les Etats ont un double devoir: un devoir d'intervention d'une part, et un devoir d'abstention, d'autre part. Le premier consiste à éliminer toutes les formes de discrimination à travers la triple fonction de l'Etat: législative, réglementaire et judiciaire. L'Etat intervient à titre préventif en prenant diverses mesures et a posteriori pour sanctionner les actes et pratiques discriminatoires.

Les Etats s'engagent à prendre par voie législative, réglementaire ou autre des mesures afin.

- d'interdire toute discrimination en prévoyant d'éventuelles sanctions;
- de modifier ou abroger toute norme discriminatoire législative, réglementaire ou coutumière, et tout pratique discriminatoire;

- d'abroger toutes les dispositions pénales discriminatoires;

- d'éliminer les pratiques discriminatoires quel qu'en soit l'auteur (personne physique, organisation ou une entreprise).

L'Etat est tenu par le truchement de son appareil judiciaire d'«assurer la protection juridictionnelle des droits des femmes et leur protection effective contre tout acte discriminatoire».

L'Etat a un devoir d'abstention en ce sens que les pouvoirs publics s'interdisent tout acte ou pratique discriminatoire. Il doit, en outre veiller, à ce que ces derniers respectent cette obligation, sous peine de sanction.

III. MESURES SPECIFIQUES AUX DOMAINES DE LA VIE SOCIALE

Les droits de l'homme et les libertés fondamentales ne sont pas réductibles aux droits dits de la première et de la seconde génération voire même de la troisième génération. La classification des droits et libertés fondamentaux dépend des auteurs: les uns se fondent sur la chronologie, d'autres sur la nature juridique, ou encore sur la distinction entre droits matériels et droits spirituels.

De même et bien que la quasi-totalité des Etats de la planète soient parties à la CEDAW, des divergences ne manquent pas de se manifester autour de la conception des droits de l'homme surtout lorsqu'il s'agit du statut des femmes dans la famille ou de leurs droits spécifiques (droits attachés à leur corps et non réductibles à la maternité).

La Convention se réfère à tous les droits: politiques, économiques, sociaux, culturels, civils ou autres.

III.1 Droits politiques

L'article 7 engage les Etats à assurer l'égalité de condition entre les hommes et les femmes en matière d'exercice des droits dans la vie politique et publique de leur pays. Sans préciser en quoi consistent les «mesures appropriées» destinées à éliminer la discrimination, il indique les droits qu'elles peuvent promouvoir. Il s'agit du droit de vote à tous les scrutins et du droit à l'éligibilité à tous les organismes publiquement élus, du «droit de participer aux

organisations et associations non gouvernementales s'occupant de la vie publique et politique...».

L'article 8 engage les Etats à prendre toutes les mesures destinées à permettre aux femmes de représenter leur gouvernement dans les instances internationales et de participer aux travaux des organisations internationales. Diverses données statistiques montrent qu'elles sont toujours sous-représentées aux niveaux national, régional et international. Ceci a conduit des Etats et des organismes nationaux, régionaux et internationaux à adopter des mesures d'action positive pour favoriser la participation féminine.

III.2 Droits économiques

Aux termes de l'article 11 les Etats s'engagent à prendre des mesures appropriées pour éliminer la discrimination en matière d'emploi et d'assurer aux femmes les mêmes droits que les hommes: droit au travail, droit aux mêmes possibilités d'emploi, droit au libre choix de la profession et de l'emploi, droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, droit à la formation professionnelle et au recyclage, y compris l'apprentissage, le perfectionnement professionnel et la formation permanente, droit à l'égalité de rémunération, droit à la sécurité sociale (prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou autre perte de capacité de travail), droit à des congés payés.

L'article 11 prévoit également des mesures visant des droits spécifiques à la femme.

En effet, et eut égard à sa fonction de reproduction elles sont destinées à assurer le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail ainsi que la sauvegarde de cette fonction. Il est également question de prendre des mesures préventives ayant pour but de protéger la femme mariée et la mère contre toute discrimination qui ferait obstacle à l'exercice de son droit au travail. Aussi les Etats doivent-ils interdire les licenciements pour cause de grossesse ou de congé de maternité ou des licenciements discriminatoires

fondés sur le statut matrimonial et assortir ces interdictions de sanctions.

Les Etats doivent s'employer à fournir des prestations en faveur des femmes du fait de la maternité (congés de maternité payés), à garantir le maintien de l'emploi antérieur, des droits d'ancienneté et des avantages sociaux, à assurer une protection spéciale pour les femmes en état de grossesse travaillant dans des conditions nocives.

De même, ils sont tenus d'encourager la fourniture de services sociaux permettant aux parents de combiner les obligations familiales avec les responsabilités professionnelles.

Ces mesures ne sont pas immuables puisque les lois qui les prévoient devront être revues périodiquement c'est-à-dire révisées, abrogées ou étendues en fonction des connaissances scientifiques et techniques.

A travers l'article 13-b les Etats s'engagent à adopter des mesures susceptibles d'assurer à la femme à égalité avec l'homme le droit aux prêts bancaires, prêts hypothécaires et autres formes de crédits financiers.

L'article 14 porte sur les mesures permettant d'éliminer la discrimination à l'égard de femmes dans les zones rurales eu égard aux problèmes auxquels elles sont confrontées et au rôle important qu'elles jouent dans la survie économique de leurs familles à travers leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie. Il s'agit donc de leur permettre sur une base d'égalité avec les hommes de participer au développement rural et à ses avantages. Les mesures préconisées sont de divers ordres et touchent différents domaines:

- participation à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement, accès aux crédits, prêts agricoles, services de commercialisation et aux technologies appropriées, organiser des groupes d'entraide et des coopératives concernant le travail salarié ou le travail indépendant;

- accès aux services de santé et de planification familiale, bénéficier de programmes de sécurité sociale;

- accès à la formation, éducation, alphabétisation fonctionnelle, aux services communautaires et de vulgarisation nécessaires en vue d'accroître les compétences techniques;

- bénéficier de conditions de vie convenables: logement, assainissement, électricité, eau, transports et communications.

II.3 Les droits familiaux

L'article 16 est consacré à l'élimination de la discrimination à l'intérieur de la famille, il engage les Etats à expurger le droit de la famille de toutes les dispositions inégalitaires. La formation du lien matrimonial, la dissolution du mariage, les rapports entre les conjoints, les rapports entre les parents et les enfants doivent reposer sur le principe de l'égalité entre l'homme et la femme. Il sonne le glas des principes de la prééminence de l'homme en tant que mari auquel est reconnue la qualité de chef de famille et en tant que père, titulaire exclusif du pouvoir sur ses enfants.

En matière de formation du lien matrimonial, le droit de contracter mariage, de choisir librement son conjoint, la liberté du consentement au mariage doivent être reconnus à la femme au même titre qu'à l'homme. Dans un second paragraphe, l'article 16 prévoit des mesures ciblant les enfants et destinées à les protéger des fiançailles et mariages précoces. Il s'agit de leur dénier des effets juridiques, de fixer l'âge minimum pour le mariage et de rendre obligatoire l'inscription de celui-ci à l'état civil.

Au cours du mariage, les deux époux bénéficient des mêmes droits et sont astreints aux mêmes devoirs. Ils bénéficient de droits identiques en matière de gestion des affaires familiales au plan des droits réels et des droits personnels, et en ce qui concerne la propriété, l'acquisition, la gestion, l'administration, la jouissance et la disposition des biens à titre gratuit ou onéreux. De même, les conjoints ont des droits similaires en matière de choix du nom de famille, d'une profession ou d'une occupation.

Selon l'article 9-1 les Etats s'engagent à accorder les mêmes droits à

l'homme et à la femme en matière de nationalité (acquisition, changement, conservation) et à garantir les droits de la femme mariée en abrogeant les dispositions qui la contraignent à changer sa nationalité ou à la perdre du fait de son mariage, à épouser en fait celle de son conjoint.

S'agissant des rapports parents/enfants, l'article 16 instaure sans utiliser l'expression l'autorité parentale. Tout d'abord, les deux conjoints ont sur un pied d'égalité le droit de décider de la taille de la famille (nombre d'enfants et espacement des naissances) et d'avoir accès aux informations, à l'éducation et aux moyens nécessaires pour exercer ce droit. Ensuite, et quel que soit leur état matrimonial, ils exercent les mêmes droits et responsabilités à l'égard de leurs enfants pour toutes les questions les concernant, notamment en matière de tutelle, curatelle, garde, adoption ou autres institutions similaires.

Dans son deuxième paragraphe, l'article 9 engage les Etats à accorder les mêmes droits aux deux parents en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants.

Lors de la dissolution du mariage, les époux doivent avoir les mêmes droits et être tenus par les mêmes obligations, ce qui signifie que le droit de demander le divorce est exercé dans les mêmes conditions et que le divorce produit les mêmes effets à l'égard de chacun d'entre eux.

II.4 Les droits socioculturels

L'article 10 engage le Etats à prendre toutes les mesures permettant aux femmes de jouir de droits à égalité avec les hommes en matière d'éducation:

- bénéficier des mêmes conditions d'orientation professionnelle, d'accès aux études, d'obtention de diplômes, à tous les paliers de l'enseignement, d'accès aux programmes et examens et à un personnel enseignant possédant les qualifications de même ordre, d'accès à des renseignements spécifiques d'ordre éducatif orientés vers la santé et le bien être des familles, et à l'information et conseils relatifs à la planification familiale;
- avoir les mêmes possibilités d'accès aux programmes d'éducation

permanents, aux programmes d'alphabétisation pour adultes et d'alphabétisation fonctionnelle, de participation active aux sports et à l'éducation physique.

Il s'agit également de prendre des mesures destinées à combattre les préjugés, stéréotypes véhiculés sur les rôles de l'homme et de la femme à tous les niveaux et dans toutes les formes de l'enseignement. Aussi est-il préconisé d'encourager l'éducation mixte et autres types d'éducation appropriés, de réviser les livres et programmes scolaires, d'adapter les méthodes pédagogiques.

Enfin, les Etats doivent s'employer à réduire les taux d'abandon féminin des études et à organiser des programmes pour les filles et les femmes ayant quitté prématurément l'école.

Les articles 12 et 13 engagent les Etats à prendre les mesures nécessaires pour éliminer la discrimination dans les domaines de la santé et de la culture. Le premier vise l'élimination de la discrimination en matière d'accès aux soins, aux services médicaux, au planning familial; il engage les Etats à fournir aux femmes des services appropriés au cours de la grossesse, pendant et après l'accouchement, ainsi qu'une nutrition permettant à la mère d'allaiter convenablement son enfant. Le second article met à la charge des Etats l'adoption de mesures visant à éliminer la discrimination en permettant aux femmes de jouir sur un pied d'égalité avec les hommes du droit aux prestations sociales, du droit de participer aux activités récréatives, aux sports et à tous les aspects de la vie culturelle.

II.5 Les droits civils

Selon l'article 15 les Etats s'engagent à reconnaître l'égalité de la femme et de l'homme devant la loi par la consécration d'une capacité juridique identique à celle de l'homme assortie des mêmes conditions pour son exercice, de droits égaux pour ce qui est de la conclusion des contrats, de l'administration des biens; d'un traitement égal à tous les stades de la procédure judiciaire, de l'égalité des droits en matière de circulation, de choix de résidence et de domicile. Les Etats sont tenus

d'annuler tout contrat ou tout instrument privé, quel qu'en soit le type, dont l'effet vise à limiter la capacité juridique de la femme.

Rappelons que l'article 9 engage les Etats à accorder aux femmes des droits égaux à ceux des hommes en matière de nationalité (acquisition, changement, conservation) en insistant, comme cela a été indiqué précédemment sur le cas de la femme mariée.

IV. LE COMITE POUR L'ELIMINATION DE LA DISCRIMINATION

Cet organe est prévu par l'article 17 de la Convention auquel s'ajoutent les articles 18 à 22. Le Protocole facultatif à la Convention précise sa compétence et instaure des procédures susceptibles de lui permettre de connaître et de se prononcer sur les cas de violation des droits des femmes énoncés par la Convention.

De la lecture de l'article 17, il apparaît que la création du Comité obéit à l'exigence d' «examiner les progrès réalisés dans l'application de la Convention». Il est, par conséquent, chargé de veiller au respect de ses dispositions par les Etats parties.

Le Comité est composé d'experts élus par le Etats parties parmi leurs ressortissants pour une durée de 4 ans. L'article 18 engage les Etats à présenter au Secrétariat général de l'ONU en vue de son examen par le Comité un rapport sur les mesures de toute nature (législative, judiciaire, administrative, etc.) adoptées pour mettre en œuvre les dispositions de la Convention tout en soulignant les progrès réalisés. Le rapport est présenté dès l'entrée en vigueur de la Convention dans l'Etat concerné, puis tous les 4 ans, ou à la demande du Comité.

Le Protocole prévoit deux types de procédure: une procédure de communication et une procédure d'enquête. La première consiste à présenter au Comité des plaintes pour violation des droits.

Dans ce cas, la saisine du Comité est ouverte à des particuliers (individus) ou leurs représentants et à des groupes de particuliers (associations) ou leurs représentants; Ils doivent, néanmoins, relever de la juridiction d'un Etat partie.

La communication n'est recevable que si elle obéit à des conditions de forme et de fond. S'agissant des premières, la communication doit être écrite, concerner un Etat partie au Protocole, et être présentée après épuisement des voies de recours internes sauf si la procédure de recours excède des délais raisonnables ou si le recours ne permet pas d'obtenir réparation. Quant aux conditions de fond, elles portent sur l'objet de la communication, sur sa légalité et sur son bien fondé. En effet, elle ne doit pas avoir pour objet une question déjà examinée par le Comité, ayant été examinée, ou encore en instance dans le cadre d'une procédure d'enquête ou de règlement international.

La communication doit être compatible avec les dispositions de la Convention. Enfin, elle ne doit pas constituer un abus de droit.

La procédure d'enquête est déclenchée si des renseignements crédibles laissent supposer qu'un Etat partie porte gravement et systématiquement atteinte aux droits contenus dans la Convention. La procédure d'enquête demeure facultative car l'Etat peut déclarer, au moment où il signe, ratifie ou adhère au Protocole qu'il ne reconnaît pas la compétence conférée au Comité par les articles 8 et 9 de cet instrument.

V. DISPOSITIONS DIVERSES

Les articles 23 à 29 traitent de diverses questions: rapport des dispositions de la CEDAW et normes nationales et autres normes internationales, formalités relatives à la signature, la ratification, la révision, les réserves, le règlement des différends.

Nous nous en tiendrons à la question des réserves et à celle du règlement des différends.

IV.1 Les réserves

Le terme réserve signifie «une déclaration unilatérale faite par un Etat (quand il exprime son consentement) par laquelle il vise à exclure ou à modifier l'effet juridique de certaines dispositions du traité dans leur application à cet Etat». Il s'agit de la définition de l'article 2-1 de la Convention de Vienne sur

les traités. L'article 28 de la CEDAW aborde la question des réserves au plan de la réception et communication, de leur autorisation et de leur retrait.

Les réserves sont émises au moment de la ratification ou de l'adhésion et déposées au niveau du Secrétariat général de l'ONU qui est chargé de communiquer à tous les Etats le texte des réserves. Le paragraphe 2 de l'article 28 n'autorise aucune réserve dont l'objet serait incompatible avec l'objet et le but de la CEDAW. Enfin, le deuxième paragraphe offre aux Etats la possibilité de retirer les réserves à tout moment en procédant à une notification adressée au Secrétariat général de l'ONU qui informe tous les Etats parties.

L'effet de la notification court à compter de la date de sa réception au niveau du Secrétariat de l'ONU.

De nombreux Etats ont émis des réserves et si certaines relèvent de la procédure, d'autres touchent à l'objet et au but de la Convention et affaiblissent considérablement sa portée. Il en est ainsi des réserves portant sur l'article 2 qui peut être considéré comme l'épine dorsale de la Convention ou encore sur les dispositions portant sur l'élimination de la discrimination dans des domaines aussi importants que ceux de la famille, de la citoyenneté, de la capacité juridique, de l'emploi.

L'Algérie a émis des réserves sur les articles 2, 9-2, 15-4, 16 et 29-1.¹ Elle n'a levé que la réserve sur l'article 9-2 concernant l'égalité entre hommes et femmes en matière de nationalité des enfants². Cette levée est indéniablement liée à la révision du code de la nationalité qui permet à la femme de transmettre sa nationalité à ses enfants et à son conjoint.

Mais l'Algérie se montre encore réticente à l'égard de la levée des réserves sur les autres articles de la CEDAW, notamment celles qui touchent au code de la famille.

IV.2 Le règlement des différends

L'article 29-1 porte sur les modalités de règlement des différends en matière d'interprétation et d'application de la Convention. Il prévoit

trois modes: la négociation, l'arbitrage, et le recours à la Cour internationale de justice à la demande de l'une des parties. Le paragraphe 2 de l'article 29 permet à l'Etat partie, au moment de la signature, de la ratification ou de l'adhésion de déclarer qu'il ne se considère pas lié par les dispositions concernant les modalités de règlement des différends. Cette réserve a pour effet de délier les autres Etats de leurs engagements vis-à-vis de l'Etat auteur. Enfin, le paragraphe 3 permet la levée de la réserve à tout moment et par voie de notification adressée au Secrétariat général de l'ONU.

Bien que la quasi-totalité des Etats de la planète aient ratifié ou adhéré à la CEDAW, les réserves demeurent l'un des obstacles à son application même si des pays ont consenti à les lever totalement ou partiellement. En outre, de nombreux pays demeurent rétifs à l'égard du Protocole qui a créé de nouveaux mécanismes d'application de la Convention. Le Comité a adopté diverses recommandations générales au nombre de 24 au 6 mars 2003. Ont-elles été suivies d'effets ?

Connaître le contenu de la Convention voire même de son Protocole est primordial. Il est tout autant important de mesurer le degré de son application sous l'effet de la mondialisation et des crises multiformes internes et internationales qui aggravent ou confortent les inégalités de genre. Mais cela est une autre question ■



NADIA AIT-ZAI

CHARGÉE DE COURS À LA FACULTÉ DE DROIT D'ALGER

LES DROITS HUMAINS QUE POSSÈDENT LES FEMMES VUS DANS UNE PERSPECTIVE HISTORIQUE :

L'opinion prévalant, selon laquelle les droits de l'homme universels étaient mieux protégés par la mesure générale de non discrimination s'est traduite dans les instruments internationaux mis en place. Une série de traités et articles ont été élaborés depuis 1904, convention de la Haye, 1933 accords internationaux ont été pris pour lutter contre le trafic des femmes.

La charte des nations unies est un instrument qui pose le principe du respect des droits de l'homme et des femmes et des libertés fondamentales pour tous sans distinction fondée sur le sexe ou autre critère.

L'Article 2 de la charte universelle des droits de l'homme définit de manière large la norme de non discrimination et confère aux femmes les droits et libertés définis dans la présente déclaration sans discrimination aucune y compris les distinctions fondées sur le sexe.

Les deux pactes de 66 consacrent la norme générale de non discrimination.

La convention relative aux droits de l'enfant interdit en son article 2 la discrimination fondée sur le sexe.

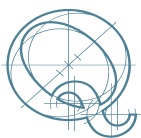
La convention sur l'élimination de toute forme de discriminations à l'égard des femmes constitue essentiellement la charte internationale des droits des femmes.

La convention rassemble en un seul traité international global sur les droits humains, les dispositions des instruments existants de l'ONU qui traitent de la discrimination fondée sur le sexe, elle leur confère une ampleur accrue et offre un véritable instrument pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

La convention exige des états qu'ils éliminent la discrimination à l'égard des femmes afin qu'elles puissent exercer la totalité de leur droits civils, politiques, économiques et culturels. On y définit les mesures, structures que doivent adopter les états pour instaurer l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les états sont tenus non seulement d'œuvrer en faveur de l'égalité dans la vie publique, par exemple dans le domaine du statut juridique et de la participation politique, mais aussi dans la vie privée et notamment au sein de la famille.

Les pays qui adhèrent à la convention ou la ratifient sont obligés dans les douze mois suivants leur signature de faire un rapport au comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.



ue prévoit la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination.

à l'égard des femmes: L'article 2 de la convention oblige les états à prendre des mesures pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes, à inscrire dans leur constitutions nationales le principe de l'égalité des hommes et des femmes, si ce n'est déjà fait et as-

surer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés l'application effective du dit principe.

On serait tenté de dire que l'article 28 de la constitution qui consacre l'égalité correspond au vœu de l'article 2 de la convention qui engage les états à inscrire dans leur constitution le principe d'égalité entre hommes et femmes. Mais l'idéal d'égalité formulé par la convention est réduit par les réserves formu-

lées par l'Algérie. Le Gouvernement de la République Algérienne Démocratique et Populaire se déclare disposé à appliquer les dispositions de cet article à condition qu'elles n'aillent pas à l'encontre des dispositions du code de la famille.». Les réserves ont porté sur l'article 02, 09, 15, 16 et 29.

La convention demande aux états d'éliminer les stéréotypes relatifs aux rôles sexuels.

Elle engage les états à prendre des mesures appropriées pour éliminer les stéréotypes relatifs aux rôles sexuels et les pratiques qui sont fondées sur l'idée féminine ou de la supériorité de l'homme.

L'éducation familiale doit enseigner la responsabilité commune de l'homme et de la femme étant entendu que l'intérêt des enfants est la condition primordiale dans tous les cas (article 5,a, b).

La convention oblige les états à supprimer sous toutes leurs formes le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution (article 6 et 7).

La convention traite de la discrimination dans la vie politique et publique, droit de vote, éligibilités, occupations d'emplois publics sur la base de l'égalité avec les hommes (article 8). De la Participation aux ONG, partis politiques, syndicats et associations sur la base de l'égalité avec les hommes.

La convention traite des droits des femmes et des enfants en ce qui concerne la nationalité (article 9), pour donner leur nationalité à leur enfant dont le père est étranger.

En obligeant les états à éliminer la discrimination dans l'éducation, la convention traite non seulement de l'accès à l'éducation mais aussi de son contenu (article 10). La discrimination dans le domaine de l'éducation doit être éliminée, l'éducation mixte doit être encouragée, les mêmes chances pour l'octroi de bourses et subventions doit être institués, le taux d'abandon féminin des études doit être réduit et les stéréotypes éliminés.

La convention reconnaît que le droit au travail est un droit de l'homme, droit au libre choix de la profession et de l'emploi (article 11), droit aux mêmes possibilités d'emploi, mêmes critères, droit à l'égalité de rémunération, à travail égal salaire égal, droit à la sécurité sociale, droit à la protection de la santé et à la sécurité sociale, y compris la sauvegarde de la fonction de reproduction. Interdire le licenciement pour cause de grossesse ou de congé maternité.

La convention est le seul traité international dont les dispositions portent sur la planification de la famille. Égalité aux soins

Avoir accès aux soins pendant et après l'accouchement sur une base gratuite (article 12).

La convention traite de la discrimination dans la vie économique, sociale et culturelle.

Droit aux prestations familiales.

Droit aux prêts bancaires,

Droit de participation au sport et autres aspects de la vie culturelle (article 13).

Protéger la femme rurale victime de discrimination dans l'accès aux crédits (article 14).

Autant de dispositions englobant l'ensemble des conventions précédemment ratifiées et qui traite de l'âge au mariage, des droits politiques de la femme, de la nationalité transmise par la femme à ses enfants et autres.

Qu'en est-il de la mise en œuvre de cette convention par l'état algérien et de sa réception par le droit algérien notamment en ce qui concerne la non discrimination ?

Empruntant aux techniques juridiques modernes le système juridique et institutionnel algérien dans son ensemble, hormis le code de la famille, exclue toute discrimination, consacre le droit au travail des femmes, l'égalité des sexes, l'égalité à l'éducation, à l'emploi, à la formation, à la protection sociale; la constitution leur permet d'être éligibles et électrices, elles accèdent aux soins et aux institutions judiciaires. Néanmoins si l'arsenal juridique est favorable aux femmes, il y a tout de même un décalage entre le droit et la pratique – la prise de conscience des pratiques discriminatoires illustre ce décalage et met en valeur l'ambivalence des comportements et la dichotomie de statut dans lequel est confinée la femme à cause de l'impact du code de la famille sur leur vie.

LES CONVENTIONS INTERNATIONALES:

L'Algérie opérant un tournant libéral en 1989, a ratifié les deux pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques, aux droits économiques, sociaux et culturels.

Il en a été de même pour le protocole facultatif relatif au pacte international sur les droits civils et politiques qui ouvrent droit à la réception et à l'examen des plaintes et des communications émanant

des particuliers, victimes de violations de droits énoncés par les pactes.

En 1996, l'Algérie ratifie avec réserves la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes mais n'adhère pas au protocole facultatif. La convention définit la discrimination de la manière suivante (art.1): « l'expression discriminatoire à l'égard des femmes vise toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité et de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines: politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine». La convention exige que les Etats prennent « toutes les mesures appropriées, y compris législatives pour assurer le développement et le progrès des femmes sur la base de l'égalité avec les hommes». Cette définition sur laquelle a été portée la réserve ne semble pas convenir à notre état à cause du code de la famille qui restreint la liberté de la femme et diminue sa capacité juridique.

Pourtant la ratification engage notre pays à incorporer les dispositions internationales dans notre législation.

Cette incorporation est facilitée par le principe de la hiérarchie des normes consacré par la Constitution Algérienne et rappelé par un arrêt du Conseil Constitutionnel en 1989. L'article 132 de la Constitution Algérienne dispose que les traités ratifiés par le Président de la République sont supérieurs à la loi. Cette supériorité des traités sur le droit national a toujours été un principe admis par la Constitution Algérienne.

L'arrêt du conseil constitutionnel du 20 Août 1989 dispose « après ratification et dès sa publication toute convention s'intègre dans le droit national et la convention acquiert une autorité supérieure à celle des lois, autorisant tout citoyen algérien à s'en prévaloir devant les juridictions, que tel est le

cas des pactes des Nations Unies de 1996 auxquels l'Algérie a adhéré par décret présidentiel n°8967 du 16 mai 1989, ainsi que la charte Africaine des droits de l'homme du 03-02-1987. Ces instruments juridiques interdisent solennellement les discriminations de tout ordre».

L'Algérie ne manque pas d'instruments ratifiés l'engageant à respecter les dispositions de la convention mais ces derniers restent ineffectifs.

Réception de ces instruments dans le droit interne

La publication d'un traité au Journal Officiel est une étape capitale dans le processus d'intégration de la règle conventionnelle dans le droit interne.

La reproduction du contenu de la convention par l'édition d'un acte juridique de publication est un passage obligé, c'est ce que prévoit l'article 4 du code civil qui établit un lien entre l'exécution et la publication de la loi lorsqu'il subordonne celle-ci à celle-ci en disposant que les lois promulguées sont exécutoires sur le territoire de la république Algérienne à partir de leur publication au Journal Officiel.

Discrimination

Malgré cette dichotomie, entre les bonnes intentions affichés dans les arrêts et textes juridiques et la pratique, certaines lois font tout de même mention à la notion de discrimination et à son élimination. Toute disposition prévue au titre d'une convention ou d'un accord collectif, ou d'un contrat de travail de nature à assoire une discrimination quelconque entre travailleurs en matière d'emploi, fondée sur le sexe, la situation sociale ou matrimoniale est nulle et de nulle effet dispose l'art. 17 loi 90-11 du 21 avril 1990 Journal Officiel n°17 – 1990.

Les réformes du code de la famille, principale cause des réserves intervenues en février 2005 permettent à la femme de protéger son droit au travail dans un contrat préalable au mariage ou en cours de mariage.

Car bien que le travail de la femme mariée ne soit pas subordonné à une autorisation du mari, il arrive qu'à cause de l'occupation professionnelle de son époux l'époux s'adresse aux tribunaux pour rompre le lien conjugal.

L'article 19 permet, depuis les amendements apportés au code de la famille, aux deux conjoints de stipuler dans le contrat de mariage ou dans un contrat authentique ultérieur toute clause qu'ils jugent utiles, notamment en ce qui concerne la polygamie et le travail de l'épouse. La violation des clauses stipulées dans le contrat de mariage est un motif de demande de divorce accordé à l'épouse par l'article 53 du code de la famille. Il faut pour cela que les femmes aient le réflexe de se marier par devant notaire qui établira un contrat dans lequel la femme pourrait protéger ses droits notamment le droit au travail.

Les nouvelles dispositions en établissant des relations égalitaires entre les époux dans le mariage ont fait disparaître la notion de chef de famille et le devoir d'obéissance, Article 36 du code de la famille. Les deux époux ont les mêmes obligations dans la gestion des affaires familiales et dans la sauvegarde des intérêts de la famille. Il faut bien entendu que ce changement dans les rapports entre époux soit bien assimilé car dans la pratique et la vie courante, la hiérarchisation des sexes demeure et la soumission des femmes est flagrante.

Le code de la famille a toujours reconnu à la femme le droit de gérer ses biens. Chacun des deux époux conserve son propre patrimoine. Art. 37 du code de la famille.

Aucune disposition légale ne soumet la femme à autorisation du mari pour exercer une profession ou activité commerciale. Mais assez curieusement l'Algérie n'adhère pas à la convention 156 sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales. Ce qui n'a pas empêché le législateur d'introduire dans la Constitution et de garantir, l'égal accès aux fonctions et emplois au sein de l'Etat à tous les citoyens.

Protection contre les discriminations sexistes

Les signataires d'une convention collective ou d'un accord collectif de travail comportant des dispositions discriminatoires à l'égard des femmes salariées sont passibles d'une amende de 2.000 à 5.000 DA. En cas de récidive, la peine est de 2.000 à 10.000 DA et d'un emprisonnement de 3 jours, ou de

l'une de ces deux peines seulement (art.142 de la loi n°90-11 du 21 avril Journal Officiel n°17-1990).

La convention de l'OIT n° 111 concernant la discrimination incite à instaurer l'égalité de chance et de traitement en matière d'emploi en interdisant toute distinction, exclusion ou préférence fondée notamment sur le sexe. (Convention n° 111, ratifiée par l'Algérie en 1969).

Respect de l'intégrité physique et morale et de la dignité de la femme salariée

Dans le cadre de la relation de travail la femme salariée au même titre que ses collègues de sexe masculin, a également le droit au respect de son intégrité physique et morale et de sa dignité (art.6 loi 90-11 du 21 avril 1990 Journal Officiel n° 17).

La législation interne ne comporte pas de restrictions par rapport à cette convention qui concerne « l'égalité des chances et de traitement de travailleurs des 2 sexes».

L'alinéa 3 de l'article 6 de la loi garantie à la femme salariée dans sa relation de travail le droit a une protection contre toute discrimination autre que celle fondée sur son aptitude et son mérite, pour occuper un poste.

Harcèlement sexuel

La législation du travail n'a pas encore introduit ce motif comme faute grave de l'employeur, seul le code pénal modifié a consacré la sanction du harcèlement sexuel art.341 bis « est réputée avoir commis l'infraction de harcèlement sexuel et sera punie d'un emprisonnement de 2 mois à 1 an et d'une amende de 50.000 DA à 100.000 DA, toute personne qui abuse de l'autorité que lui confère sa fonction ou sa profession, en donnant à autrui des ordres, en proférant des menaces, imposant des contraintes ou en exerçant des pressions, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. En cas de récidive, la peine est portée au double». Journal Officiel n° 71-27 du 10 novembre 2004 loi n° 04-15 du 10 novembre 2004 modifiant et complétant l'ordonnance n°66256 du 08 juin 1996 portant code pénal.

Accès à la propriété

A l'âge de la majorité civile (19 ans) la femme peut passer des actes civils, commerciaux et autres.

Elle exerce pleinement ses droits. La femme dispose également de ses propres biens. Le code de la famille pose le principe de la séparation des biens. Néanmoins les nouvelles dispositions ont introduit un nouveau régime matrimonial. – « La communauté aux acquêts ». « Les époux peuvent mettre dans un contrat séparé du contrat de mariage tous les biens qu'ils auront acquis ensemble et s'entendre sur leur répartition.

Seule l'acquisition des biens par héritage est soumise au droit musulman classique. La part revenant à la femme est inférieure à celle de l'homme. Une part pour la femme, deux pour l'homme au motif que c'est ce dernier qui subvient aux besoins de la famille. 1/8 pour la veuve quand elle a des enfants, 1/6 quand elle n'en a pas.

LEVÉE DES RÉSERVES

L'Algérie a ratifié le 22 01 1996 la convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes du 18 12 1979, entrée en vigueur le 03 09 1981.

Les réserves formulées par l'Algérie portent sur les articles 02, 09, 15, 16 et 29. Celles ci bien entendu doivent être levées car l'article 02, objet de la convention, porte sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.

En formulant une réserve à l'article 02 au nom du code de la famille, l'Algérie n'a pas respecté le traité de Vienne de 1990 sur les traités dont elle est partie et qui contraint les pays à ne pas formuler de réserve sur l'objet de la convention sous peine de rendre caduque la convention. Ce qui peut militer en faveur de la levée de réserve sur l'article 02 serait le respect des dispositions constitutionnelles notamment le principe de non discrimination consacré ainsi que l'obligation faite aux institutions algériennes à lever tous les obstacles qui entravent l'épanouissement de la personne humaine. Par ailleurs le code de la famille invoqué pour justifier ces réserves ne peut pas être supérieur à la constitution, loi fondamentale qui consacre la hiérarchie des normes même si sa source est le droit musulman.

La réserve portant sur l'article 09 n'a plus sa raison d'être puisque le code de la nationalité modifié en 2005 accorde les mêmes droits à la femme que l'homme en ce qui concerne la nationalité des enfants (art 06). Elle a d'ailleurs été levée par l'Algérie, suite à la modification du code de la nationalité qui permet à la femme algérienne de transmettre sa nationalité à son enfant né d'un père étranger, article 06» est considéré comme algérien l'enfant né d'un père algérien ou de mère algérienne».

La réserve portant sur l'article 15 concernant le droit des personnes à circuler librement et à choisir leur résidence et leur domicile n'a aucun rapport avec l'article 37 du code de la famille invoqué lors de la ratification pour justifier son éviction.

Il est vrai que l'on peut supposer qu'au moment de la ratification intervenue en 1996, l'article 37 du code de la famille mettait en valeur le devoir de l'obéissance de la femme et la notion de chef de famille attribué à l'époux et qu'à cause de cette situation légale, il était permis à l'époux d'interdire à sa femme de circuler librement ou de n'avoir pas à dire son mot sur le choix de résidence car elle devait obéir à ce dernier.

Mais aujourd'hui et depuis 2005 date de modification du code et de l'abrogation de l'article 37 il est plus aisé de lever cette réserve car le code de la famille a consacré l'égalité dans les rapports entre les époux (art 36).

La réserve portant sur l'article 16 de la convention démontre bien les difficultés à accepter de mettre en place les mesures appropriées pour consacrer l'égalité entre homme et femme et garantir à cette dernière le droit de se marier, le droit de choisir son époux.

LA TUTELLE MATRIMONIALE

Une des plus flagrantes discriminations reste le maintien de la tutelle matrimoniale dans le mariage.

Certes le code de la famille a connu un début de refondation en y intégrant le principe de l'égalité en droits et en obligations entre les époux, en redonnant force au

consentement des époux comme élément fondamental de la conclusion du contrat de mariage, en permettant à la femme majeure de conclure son contrat de mariage, mais il reste cependant la présence du tuteur comme condition de validité du mariage, ce qui diminue manifestement la capacité juridique de la femme.

Ceci est d'ailleurs en contradiction avec l'article 40 du code civil qui consacre la capacité juridique à 19 ans. A cet âge ils ont le droit d'exercer leurs droits civils. Par ailleurs et contrairement à l'opinion reçue, aucun verset du coran ne traite de la tutelle des femmes en tant que telle s'il fallait trouver une justification au maintien de la tutelle matrimoniale de la femme majeure.

A moins de les compter parmi les incapables dont il est fait mention dans le verset 2,282 à propos de la reconnaissance de dette : « Si le débiteur est gaspilleur Sqfih ou faible dhaif, ou incapable (layastagh) de dicter lui-même, que son représentant dicte alors avec justice».

Tabari repousse l'idée de l'appliquer exclusivement au genre féminin car le safih est celui qui a besoin d'être interdit en raison de sa manière de dépenser, de gaspiller.

LE TÉMOIGNAGE

Avoir introduit le témoignage de deux femmes pour celui d'un homme après l'adoption du code de la famille en 1984 et sans que ce dernier n'en fasse mention relève de la discrimination et consacre l'incapacité juridique de la femme.

C'est une circulaire du ministère de la justice qui en 1984 a introduit cette pratique sans base légale. Les mairies et les notaires ne reçoivent pas le témoignage de la femme.

En respectant le parallélisme des formes, une circulaire pourrait redonner à la femme majeure sa pleine capacité à témoigner d'autant qu'elle est pleinement capable pour passer des actes commerciaux et témoigner en justice comme elle est électrice et éligible..../...



DR NADIA BELLAL
EXPERTE GENRE

LES DISCRIMINATIONS À LA LUMIÈRE DE L'APPROCHE GENRE

Le Larousse définit la discrimination comme l'action de séparer, de distinguer deux ou plusieurs êtres ou choses à partir de certains critères ou caractères distinctifs.

L'approche genre part de la reconnaissance que justement, la société décide et prescrit, selon le sexe, l'âge, le niveau social et économique, les comportements, rôles et responsabilités des individus. Ainsi un homme, d'âge moyen, d'une classe sociale dominante et riche dans une société donnée aura plus d'avantages, de chances, d'accès aux ressources, de pouvoir, qu'un homme plus jeune, d'une classe pauvre économiquement et socialement.

Cela signifie que des critères, comme par exemple ceux cités plus haut, vont déterminer la capacité et le pouvoir qu'ont les individus de se réaliser dans la vie. Il s'agit d'une discrimination évidente qui ouvrira toutes les portes de la réussite au premier et enfermera le second dans un marasme dont il n'aura que peu d'opportunités d'en sortir seul.

A partir de là, le mot discrimination revêt divers sens négatifs : exclusion, ghettoïsation, marginalisation, mise à l'écart, ségrégation, séparation.

Les exemples donnés plus haut ont été le fondement des grandes révolutions qui ont abouti à la reconnaissance des droits humains, à l'origine des grandes transformations politiques, économiques, culturelles et sociales observées dans les sociétés occidentales d'abord, puis dans celles des pays du Sud.

S'il a été relativement facile de reconnaître que le racisme ou l'antisémitisme étaient des positions qui n'honoraient pas leurs défenseurs, bien au contraire, la question de l'égalité femme-homme reste encore sujette à discussion. En effet, dans toutes les sociétés, mêmes celles du Nord, subsiste encore des relents de discrimination enfermant les femmes dans

un état de subordination dont elles ne peuvent que rarement encore s'affranchir.

Et c'est justement là que l'approche genre intervient, en traquant systématiquement les discriminations. Avant d'aller plus loin, quelques définitions s'imposent. Il y a lieu de reconnaître que des différences fondamentales existent entre les femmes et les hommes.

Elles sont de nature biologique et sociale. Le sexe fait référence aux différences biologiques existant entre les femmes et les hommes, qui sont universelles, sans possibilités de changement. Le genre, lui, fait référence aux prescriptions des rôles sociaux et des identités des hommes et des femmes, qui sont très variables selon les cultures et qui peuvent être sujet à changements.

Ainsi, l'approche genre reconnaît ces différences et se propose d'étudier ces relations inégalitaires (entre riches et pauvres, hommes et femmes) qui empêchent un développement équitable ainsi que la pleine participation des femmes. Cela signifie que les discriminations observées seront d'abord mesurées par rapport à une ressource donnée : éducation, accès à l'héritage, temps libre, travail, logement etc. Ainsi pour chacune des ressources, on étudiera (en

pourcentage, en nombre, c'est selon), l'accès des hommes comparé à celui des femmes. On parlera alors de données sexospécifiques. C'est la base de l'approche qui fait prendre conscience aux individus eux-mêmes d'une société (hommes et femmes) de l'ampleur des discriminations. Les solutions pour y remédier sont trouvées par les communautés elles-mêmes (approche participative qui donne la parole aux plus démunis, à savoir le plus souvent : les femmes). Un début de changement dans le sens de plus de justice, de comblement de l'écart entre les hommes et les femmes et surtout, la réponse aux besoins des plus pauvres pour un développement équitable axé sur les gens.

Au niveau du monde politique ou celui de la haute administration, les discriminations sont aussi très visibles. On parle ainsi du plafond de verre. Les femmes se cognent dès qu'elles veulent se déplacer vers le haut à quelque chose de réel mais souvent invisible (pas de texte le justifiant). Ce phénomène se manifeste par des écarts de niveaux hiérarchiques entre les femmes et les hommes : les femmes sont écartées des postes à responsabilités.

Mais même dans le sens latéral, les femmes rencontrent aussi un mur de verre. Ceci matérialise par la concentration des femmes

dans un nombre restreint de secteurs professionnels. Ainsi, les femmes travaillent plus souvent dans le secteur tertiaire. Le commerce de détail, la santé et l'action sociale, l'assurance, les activités associatives et les services domestiques sont des secteurs très féminisés. Le travail non salarié (artisans, professions libérales, commerçants...) est largement occupé par des hommes.

Mais nous ne pouvons clore cet article sans évoquer la notion de discrimination positive à laquelle je préfère l'expression de mesure d'équité. Cette dernière part du principe que puisque des inégalités sont observées dans l'accès à une ressource entre les femmes et les hommes, il y a lieu d'apporter les corrections en favorisant celui, de l'homme ou de la femme qui est le plus lésé. C'est comme si vous aviez deux enfants que vous adorez mais dont l'un est très fort en mathématique et l'autre très faible. Vous donneriez des cours particuliers privés au second et non au premier qui n'en n'a pas besoin.

En aucun cas votre amour pour vos enfants ne sera contesté, n'est-ce pas ?

Et bien, c'est pareil pour les mesures d'équité. On favorisera temporairement les femmes ou les hommes selon ce que l'on aura constaté comme discrimination (négative, celle-là).

En fait, et pour conclure, la discrimination est une tare dans une société. C'est quelque chose qui ne rend ni grand, ni intelligent.

Mais s'affranchir de ces discriminations, surtout quand elles sont basées sur le sexe, est encore un chemin long que toutes les personnes de bonne volonté se doivent de prendre, pour assurer à toute Nation, un développement durable et harmonieux, où les femmes et les hommes vivent heureux et prospères.

Le rêve est souvent créateur de la réalité, alors.....

Le genre est un concept d'origine anglo-saxonne connu sous le vocable de «gender» et qui a généré en français plusieurs expressions notamment : relations de genre, sexospécificité, rapports sociaux de sexe, sexe social, égalité entre les sexes, égalité hommes-femmes, etc. C'est un concept qui est né à l'issue d'un long processus de l'engagement féministe à lutter contre les situations d'oppression que vivent les femmes. L'intégration du concept genre dans la pensée et les stratégies de développement a été réalisée selon des étapes bien définies. L'on est parti de l'approche Intégration de la Femme au Développement (IFD) à l'approche Femme et Développement (FED) avant d'en arriver à l'approche Genre et Développement (GED).

SUITE ARTICLE PAGE 30 - LES DROITS HUMAINS QUE POSSÈDENT LES FEMMES VUS DANS UNE PERSPECTIVE HISTORIQUE.

CRÉATION D'UN FOND DE GARANTI

La création d'un fond de garanti est devenue indispensable en cas de divorce pour couvrir l'insolvabilité de l'époux dans le paiement de la pension alimentaire. Les femmes divorcées qui ont usées de leur droit de poursuivre leur ex époux pour abandon de famille et non paiement de la pension alimentaire regrettent de l'avoir fait car l'ex mari préfère purger une peine de prison que de s'acquitter de leur créance. Elles demeurent sans ressource. Qui doit alors payer ? La création d'un fond soulagerait la détresse de ces femmes.

L'ATTRIBUTION DE LA GARDE des enfants à la mère divorcée qui se remarie devient une nécessité. Le code de la famille prévoit qu'en cas de remariage de la mère divorcée, cette dernière perdrait son droit garde. Quoi de plus discriminatoire que cette règle injuste. L'intérêt de l'enfant doit être le seul critère pris en compte pour que les enfants

restent avec leur mère si cette dernière se remarie. L'avis de l'enfant doit être pris en compte et la mère doit avoir le droit de refaire sa vie sans avoir peur de perdre ses enfants.

La transformation de la **TUTELLE DES ENFANTS**, droit du père, en une **AUTORITÉ PARENTALE** exercée par les deux époux est à concrétiser par le législateur conformément aux conventions ratifiées par l'Algérie (Cedaw et CDE.). Les concepts de puissance paternelle et tutelle sont à redéfinir. La puissance paternelle exercée par le père suppose un devoir d'entretien et de surveillance alors que la tutelle est accordée à une tierce personne en cas de défaillance des parents. Le droit Algérien fait la confusion entre ces deux concepts, il faut redonner à chaque concept sa place dans le droit algérien.

DROITS POLITIQUES; CEDAW art4 et 7 et CONVENTION SUR LES DROITS POLITIQUES ratifiée par

l'Algérie.

POUR aboutir à l'égal accès aux fonctions et aux emplois au sein de l'État prévu par la constitution il faut mettre en place des mesures temporaires pour corriger le déséquilibre qui existe au niveau des postes de décision et des fonctions élues. Certes l'article 31 bis de la constitution amendée en 2008 consacre la représentativité des femmes en politique mais celui-ci demeure sans effet si la loi organique prévoyant le quota n'est pas votée et si les partis politiques vecteurs de la représentativité féminine ne suivent pas le vœu du constituant.

Ce sont là quelques discriminations auxquelles sont confrontées les femmes. Selon l'article 31 de la constitution et les dispositions de la Cedaw, l'État se doit de lever les obstacles qui entravent l'épanouissement de la personne humaine ■



IMANE HAYEF/IGHILAHRIZ

AVANT MÊME LES DISCRIMINATIONS AU SEIN DU MONDE DU TRAVAIL: BARRAGE À L'ENTRÉE...

Il est connu que la législation du travail en Algérie est l'une des plus égalitaires (entre sexes) dans le monde. L'accès à l'emploi, la rémunération, la promotion professionnelle, la protection sociale sont tous régis par des dispositions dans lesquelles on ne trouve pas ou peu de discriminations hommes-femmes.

Ainsi, du point de vue du droit du travail, les femmes algériennes ne sont objet de discriminations. face à leurs homologues masculins. Pourtant, la part des femmes qui travaillent continue d'être relativement faible. A la dernière enquête sur l'Emploi (2008) de l'ONS (Office National des Statistiques) les femmes qui travaillent représentaient 15,6% (soit, 1 428 000 femmes) de la population totale occupée (hommes + femmes). Entre 2001 et 2008, cette part est restée stable à plus ou moins un point d'écart. Bien entendu, cela ne signifie pas que l'emploi des femmes n'ait pas augmenté, si on le compare au niveau des années 80 et même 90. Les progrès sont plutôt importants : en 1989, cette part se situait à 7,6% et passe à 12,1% en 1996. ainsi, avant même de parler de discriminations au sein du travail (promotion professionnelle, accès aux postes décisionnels), il y a un réel problème au niveau de l'accès au travail. Si le droit interdit les discriminations à l'embauche, d'autres facteurs doivent jouer négativement et feraient que l'on embauche moins fréquemment des femmes que des hommes demandeurs d'emploi et/ou que les femmes ne demanderaient pas à travailler. Le facteur « éducation/qualification » expliquerait-il cette discrimination ? Les progrès réalisés dans le domaine d'éducation font, aujourd'hui, de la main-d'œuvre féminine algérienne, l'une des plus

qualifiée de la région MENA.

Par ailleurs, une simple lecture de la structure par niveau d'éducation de la population demandeuse d'emploi (chômeurs), montre que la composante féminine de cette population est autant sinon bien plus qualifiée que la composante masculine (notamment chez les moins de 40 ans).

Cela ne veut rien dire d'autre qu'à niveau d'instruction égal (secondaire/supérieur), les femmes trouvent moins souvent du travail que les hommes...

Certes, la contrainte économique existe et les opportunités d'emploi ne sont pas encore foisonnantes, mais des facteurs liés à des résistances sociales par rapport au travail des femmes persistent encore et génèrent les discriminations hommes-femmes au moins au niveau de l'accès au travail.

Plusieurs enquêtes sociologiques montrent les tiraillements de la société algérienne des années 2000¹ quant à leurs attitudes et opinions par rapport aux valeurs de non discrimination hommes-femmes, dans de multiples domaines : travail, liberté de mouvement, choix du conjoint, divorce etc.. La plus grande partie des résultats sur l'ensemble des domaines révèlent une société partagée en deux, entre partisans zélés ou timides de valeurs non discriminatoires et partisans du contraire.

On pourra citer parmi ces résultats ceux relatifs à notre objet, soit les attitudes des hommes et des femmes par rapport au travail :

en 2000, 30% des hommes se disaient réfractaires au travail des femmes, 38% en 2008. Les attitudes des femmes ont même régressé : 18% y étaient réfractaires en 2000 et cette proportion grimpe à 25% en 2008 ! Ce qui est surprenant et inquiétant, ce sont les attitudes des adolescents qui ne se différencient pas de celles des adultes ! Quelques autres résultats édifiants : sur les 39% de femmes qui ont déclaré être victimes d'interdits familiaux, 5 femmes sur 10 évoquent ...

Le travail (ce qui donnerait une estimation de près de 600 000 femmes interdites de travailler). Les hommes célibataires interrogés sur leur souhait ou non de voir leur future épouse travailler sont pas moins de 45% à répondre par la négative (refus). ! Ceci, toujours en 2008.

Nous le voyons bien au niveau des statistiques nationales, le taux d'activité des femmes baisse quand elles changent de statut matrimonial, c'est-à-dire en passant du célibat ou du statut de divorcée, au mariage. Le même phénomène s'observe pour le taux de chômage : au sein des femmes mariées, il y bien moins de femmes qui demandent à travailler qu'au sein des célibataires ou des divorcées....

Il est regrettable que nous ne puissions pas disposer de nouveau des statistiques nationales publiées sur les détails de l'activité et de l'inactivité féminine, pour analyser l'évolution sur plusieurs années.

1. Étude et enquête du CIDDEF, réalisée en 2008 sur un échantillon représentatif des adultes de 18 ans et plus et un autre échantillon représentatif des adolescents de 14 à 17 ans.

Étude et enquête du Collectif Maghreb-Egalité 95 sur « l'adhésion aux valeurs égalitaires de la population algérienne adulte de 18 ans et plus », réalisée en 2000 sur un échantillon représentatif national des adultes de 18 ans et plus.

Pour les années 2004 et 2006, par exemple, une publication de l'ONS consacrée exclusivement à ce sujet nous donnait des informations très intéressantes. On relevait qu'en 2004, 66% des femmes de 15 à 59 ans étaient des inactives (58% avaient entre 15 et 34 ans le plus souvent mariées) et que pas moins de 42% de ces femmes inactives de 15 à 59 ans ET n'ayant jamais travaillé (soit 6 141 000 individus) déclaraient qu'elles ne travaillaient pas en raison de l'opposition familiale ou de l'opposition du mari, contre 38% en 2006. Et

8% déclaraient qu'elles ne désiraient pas travailler; une proportion qui restera quasiment la même en 2006 (7%).

Ainsi, avant même de connaître le monde du travail, les femmes semblent subir des discriminations pour y accéder : l'égalité des chances hommes-femmes pour s'insérer dans la vie active a encore du mal à se mettre en œuvre. Ni le droit du travail en vigueur, ni le discours politique officiel ne la remet en cause, mais les résistances sociales sont coriaces surtout quand elles sont confortées par un droit de la famille

largement bâti sur une conception inégalitaire des relations de couple et par une idéologie religieuse dogmatique, refusant l'ijtihad.

Mais quels que soient ces facteurs de freinage du changement social, celui-ci se poursuit et peu à peu ces types de discriminations sociales au travail des femmes s'estomperont et continueront à s'estomper, mais notre société, comme plusieurs autres, ont-elles encore ce luxe de jouir de suffisamment de temps pour perdre encore du ??????

DISCRIMINATION À L'ENCONTRE DES FEMMES PARMI LES DEMANDEURS D'EMPLOI ET SUR LE LIEU DE TRAVAIL

1. Le premier problème que rencontrent les femmes est la difficulté d'accès au marché de l'emploi. Dans la plupart des Etats, le taux d'activité professionnelle des femmes est inférieur et leur taux de chômage supérieur à ceux des hommes – même s'il existe de fortes variations d'une région à l'autre. En général, les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiel (ce qui ne découle pas toujours d'un choix personnel) et beaucoup sont surqualifiées pour le poste qu'elles occupent. De plus, nombre de femmes sont ce que l'OIT appelle des «travailleurs découragés», à savoir des travailleurs qui n'entrent pas dans les statistiques du chômage de leur pays car ils ne recherchent pas activement un emploi, alors même qu'ils ont une réelle volonté de travailler, soit parce qu'ils pensent qu'ils n'en trouveront pas, soit parce qu'ils se heurtent à la discrimination ou à des barrières structurelles, sociales ou culturelles.

2. Le deuxième problème est celui de la disparité salariale. Les femmes sont souvent moins bien rémunérées que les hommes pour le même travail ou un travail de valeur égale – au moins 15 % de moins en moyenne (jusqu'à 25 à 30 % de moins). Le fait d'avoir un haut niveau d'études n'est aucunement une garantie.

3. Le troisième problème concerne ce que l'on appelle le «plafond de verre». En matière de promotions, les hommes sont habituellement préférés aux femmes. Plus un poste est élevé, moins une femme – même aussi qualifiée, voire plus

qualifiée, qu'un collègue masculin – a de chances de l'obtenir.

4. La principale raison qui explique ces trois problèmes – difficulté d'accès au marché du travail, écart des rémunérations et plafond de verre – est la discrimination dont sont victimes les femmes. Dans la plupart des cas, celles-ci sont pénalisées parce qu'elles sont ou pourraient devenir mères. Bien des employeurs redoutent à tort le coût et les complications que la maternité est susceptible d'entraîner. En réalité, selon de récentes études de l'OIT, le coût supplémentaire engendré par l'embauche d'une femme représente moins de 1 % de sa rémunération brute mensuelle. Mais les raisons financières ne suffisent pas à expliquer les discriminations que subissent les femmes; celles-ci sont dues principalement à des stéréotypes et à des préjugés erronés sur leurs rôles et leurs compétences, leur investissement personnel et leur façon de diriger.

5. A cause de ces stéréotypes, les femmes se voient souvent proposer des emplois précaires, mal rémunérés, n'offrant aucune perspective de carrière et non gratifiants car ne leur permettant pas d'exploiter au maximum leurs compétences. Elles sont souvent exclues des réseaux informels de relations (le «réseau des anciens», majoritairement masculin). En outre, certaines d'entre elles pâtissent d'une culture d'entreprise hostile et peuvent être victimes de harcèlement moral et sexuel, d'intimidations ou voir leurs collègues se liguer contre elles.

Enfin, dans pratiquement tous les Etats Arabes, les responsabilités familiales (tâches ménagères, éducation des enfants, prise en charge des personnes âgées) sont exclusivement du domaine des femmes, ce qui crée des barrières qui s'opposent à ce que les femmes accèdent au marché du travail, restent actives et encore moins fassent carrière.

6. Au bout du compte, le taux d'activité plus faible et le taux de chômage plus élevé des femmes alimentent la perte et l'inégalité économiques qui sont à la source d'une inégalité plus générale entre les femmes et les hommes, et peuvent être une cause de dépendance économique et de pauvreté (notamment chez les femmes âgées) pour les femmes touchées par ces phénomènes. Cependant, les femmes ne sont pas les seules à être lésées par les discriminations qu'elles subissent. Les discriminations à l'encontre des femmes parmi les demandeurs d'emploi et sur leur lieu de travail sont en partie responsables d'un affaiblissement de la croissance économique, d'une réduction des recettes fiscales et d'une augmentation des dépenses en termes de prestations de chômage et de prestations sociales. Toute politique économique avisée et soucieuse de cohésion sociale doit donc chercher à éliminer ces discriminations.

7. Il faudrait également résoudre le problème de la situation particulière des femmes handicapées et de celles appartenant à des minorités, qui souvent sont victimes d'une double discrimination.



FATIMA KARADJA
VICE PRÉSIDENTE ECOSOCC
MEMBRE DE GIMAC

Évaluation de la situation de mise en œuvre de la Déclaration Solennelle sur l'Égalité de Genre en Afrique

«Les femmes africaines se concertent pour l'accélération de la mise en œuvre des instruments africains et internationaux de protection des Droits des Femmes».

Dans le cadre de la GIMAC (le genre est mon agenda de campagne) et en préalable au 14ème Sommet de l'Union Africaine, le réseau F.A.S (Femme Afrique Solidarité) a organisé, les 21-22 Janvier à Addis Abeba, un Forum dédié à l'évaluation de la situation de mise en œuvre de la SDGEA (Déclaration Solennelle sur l'Égalité de Genre en Afrique) de l'Union Africaine et de la résolution 1325 des Nations Unies sur la base du 2ème rapport alternatif de la Société Civile.

La déclaration qui en a résulté a été relayée par la Direction du genre de l'Union Africaine avec la contribution de l'ECOSOCC (Conseil Économique Social et Culturel, dans le cadre du présommet les 23 et 24 Janvier en vue de son enrichissement par l'analyse du rôle des TIC (Technologies de l'Information et de la Communication), thème du Sommet, pour une meilleure protection des droits des femmes et leur émancipation.

En juillet 2004, lors de la 3ème session ordinaire de l'assemblée de l'Union Africaine,

les chefs d'Etats ont concrétisé leur intérêt pour les questions de genre en adoptant la Déclaration Solennelle sur l'Égalité de Genre en Afrique, la SDGEA,

En intégrant le Protocole de la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des Femmes en Afrique, la SDGEA devient l'instrument clef pour la promotion de l'égalité de genre et l'émancipation des femmes.

Pour sa mise en œuvre, les Chefs d'Etats se sont engagés à en faire le rapport annuel pour apprécier les progrès de chaque état en faveur de la promotion de l'égalité de genre.

Dans le cadre du suivi, pour un rapport alternatif, les organisations de la Société Civile ont pris la parti de s'impliquer en fédérant un grand nombre de réseaux associatifs à travers le continent, par une vaste campagne «le Genre est mon agenda de campagne» la GIMAC, sous la coordination de l'ONG continentale, FAS (Femme Africa Solidarité)

La GIMAC s'est subdivisée en 6 axes thématiques déclinés comme suit :

- Émancipation économique



MADAME FATIMA KARADJA VICE PRÉSIDENTE ECOSOCC
MEMBRE DE GIMAC - ADDIS ABEBA : LE PRÉSOMMET JANVIER 2010

- Santé
- Éducation
- Paix et sécurité
- Gouvernance
- Droits des femmes

Un point focal de chacune des 5 sous-régions a pour tâche de recueillir les données qui font l'objet d'analyse et de validation sur la base des indicateurs et outils adoptés en vue d'établir la situation réelle de la mise en œuvre de la SDGEA.

Un premier rapport de la Société Civile a été publié en 2007.

Le second, arrivé à terme en 2009, a fait l'objet d'un forum les 21 et 22 Janvier afin d'en tirer les ensei-

gnements nécessaires en terme de bonne pratiques et de stratégies élaborées pour une meilleure synergie des efforts tant des leaders, que de l'union Africaine que des acteurs de la Société Civile pour l'accélération de la réalisation d'objectifs consensuels à réaliser dans le cadre de la SDGEA.

Le 5ème anniversaire de la SDGEA correspond au 15ème anniversaire de la plate-forme d'action de Pékin et le dixième anniversaire de la résolution 1325 de Conseil de Sécurité de l'ONU.

Ce triple anniversaire mérite un arrêt pour l'évaluation du chemin parcouru dans le sens de plus de justice en faveur des femmes.



L'année 2010 a été déclarée année de la paix et la sécurité par l'Union Africaine.

Aussi, il importe de faire en sorte que la résolution 1325 et celles qui y font suite (la 1820, et 1888) soient réellement prises en compte par les états.

Comment concevoir que les femmes qui sont exposées, lors des conflits, de la façon la plus atroce aux abus sexuels, aux deuils multiples aux pertes massives, comment concevoir que celles qui y font face avec

sacrifices et héroïsme, soient exclues de la table des négociations pour la paix.

Durant le Forum et la GIMAC, une analyse détaillée des résolutions des Nations unies a permis de faire le consensus sur une déclaration commune destinée au sommet des chefs d'Etats.

Dans la continuité, les 23 et 24 Janvier la Direction Genre de l'union Africaine a organisé un cadre d'accompagnement de ces discussions en vue de renforcer la déclaration ;

celle-ci établit que, malgré les progrès réalisés en termes de résolution de conflits, la sécurité demeure un problème majeur en Afrique si on considère la situation au Soudan, en RDC, en Guinée Conakry, en Somalie...

Les femmes continuent à payer un lourd tribut en matière de violation de leurs Droits fondamentaux.

Les Nations Unies et l'union Africaine ont conclu et adopté divers résolutions et instruments.

Bien que ces instruments traduisent une prise de conscience et une avancée dans la volonté de protection des Droits des Femmes, ils demeurent une simple aspiration, en dehors de leur mise en œuvre effective.

L'appel a été lancé aussi en vue de réparer la fracture numérique entre genre afin d'accroître la prise de conscience parmi les femmes quant à leurs droits et les opportunités d'autonomisation ■

Suite article page 34 - Discrimination à l'encontre des femmes parmi les demandeurs d'emploi et sur le lieu de travail

8. Il est nécessaire de souligner que la discrimination qui s'exerce dans le monde du travail ne disparaîtra pas d'elle-même; il ne faut pas non plus compter sur le marché, laissé à lui-même, pour y mettre un terme. Son élimination exige que toutes les parties intéressées s'engagent dans une politique avisée, ciblée et cohérente pendant une période de temps suffisante.

Discussion par l'Assemblée le 27 avril 2005 (13e séance) (voir Doc. 10484, rapport de la commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes, rapporteuse: Mme Curdová)

Texte adopté par l'Assemblée le 27 avril 2005 (13e séance).

L'Assemblée parlementaire recommande donc au Comité des Ministres:

i. de charger le comité intergouvernemental compétent de mettre en place un projet pour combattre la discrimination à l'encontre des femmes parmi les demandeurs d'emploi et sur le lieu de travail en invitant les gouvernements:

a. à réviser et à élaborer des lois et traités qui non seulement interdisent la discrimination en droit, mais qui prévoient aussi explicitement l'obligation de prévenir les discriminations et de promouvoir l'égalité;

b. à garantir une meilleure application et exécution des lois et règlements en vigueur au niveau national, visant à lutter contre la discrimination à l'égard des femmes parmi les demandeurs d'emploi et sur le lieu de travail;

c. à mettre en place des mécanismes de contrôle efficaces aux niveaux international et national, à garantir leur bon fonctionnement et à obtenir l'adhésion de tous les acteurs du marché, notamment les associations d'employeurs et les syndicats;

d. à fixer des objectifs concrets au niveau national tant pour les taux d'activité et de chômage des femmes que pour la réduction de l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes, et à prendre les mesures nécessaires à leur réalisation;

e. à créer et à encourager la mise en œuvre, au niveau national, de programmes d'accès à l'égalité pour lutter contre les préjugés à l'égard des femmes aux postes à responsabilité, afin que, à mérite égal, les candidates féminines soient embauchées ou promues;

f. à initier et à soutenir des campagnes, à tous les niveaux, contre les stéréotypes défavorables aux femmes existant dans la société (répartition

traditionnelle des rôles au sein de la société, de la famille et sur le lieu de travail), et à promouvoir une meilleure répartition entre les femmes et les hommes pour les tâches ménagères et la garde des personnes vivant au foyer;

g. à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée pour les femmes et les hommes, et à investir dans des structures de garde pour les enfants et les personnes âgées avec des horaires d'ouverture adaptés;

h. à soutenir des projets visant à aider les femmes qui ont subi des discriminations à saisir les autorités compétentes et à veiller à ce que la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe soit reportée sur les employeurs;

ii. de mener une campagne de sensibilisation en vue d'éradiquer les stéréotypes et les idées préconçues défavorables aux femmes en ce qui concerne tant le coût économique de l'embauche et du travail des femmes que leur rôle et leurs compétences, leur engagement personnel et leur façon de diriger sur leur lieu de travail ■

LES FEMMES EN POLITIQUE :

"Les partis n'aiment pas les femmes"

Pour faire un récapitulatif sur la place de la femme algérienne dans le domaine de la politique, l'historique n'est pas brillant, sa présence reste symbolique.

Si nous inventorions le nombre de femmes aux postes de décision dans les affaires politiques, en ce début de l'année 2010, nous trouverons un chef de parti femme, quelques députées, mais aucune sénatrice n'a été élue lors du dernier scrutin.

Question : Pourquoi les femmes font-elles peur aux politiciens ?

Pourtant les femmes ont démontré par le passé, qu'elles pouvaient égaler leurs frères dans toutes les situations. Il suffisait de les voir sur les bancs des écoles, dans les lycées et même dans les amphithéâtres des universités où elles sont d'ailleurs beaucoup plus nombreuses.

Dans El Watan du 22 mars 2007, Mr Mourad HACHID titre son écrit : «Les partis n'aiment pas les femmes». Pourtant écrit-il, «les femmes sont présentes partout. Parfois elles s'investissent plus que les hommes, mais dans les listes législatives leur nombre est insignifiant. L'auteur de l'article se demande si la femme est vraiment incapable de faire de la politique. Sûrement pas écrit-il.

Il fait le constat, que «même les partis qui ont toujours défendu les droits des femmes, qui ont fait de l'abrogation du code de la famille leur cheval de bataille, n'ont pas mieux fait que les autres lorsqu'il s'agit de l'émergence des femmes en politique».

«Quand il s'agit des femmes, les partis, toutes tendances confondues, qu'ils soient démocrates, républicains, conservateurs ou islamistes, parlent différemment d'elles, mais sont unanimes pour lui accorder un rôle secondaire dans ce domaine».

S Les filles en Algérie représentent plus de la moitié de la population. Elles sont majoritaires dans les universités et réussissent mieux que les garçons dans leurs cursus universitaires respectifs.

O Elles embrassent toutes les carrières, elles sont magistrates, avocates, médecins, professeurs, chercheurs, journaliste, romancières. Nous les trouvons dans les chantiers, les usines, au sein de l'armée et de la sûreté nationale, etc....

H «Malgré le rôle qu'elles jouent dans la société algérienne d'aujourd'hui, les femmes semblent n'être qu'un sujet de discussion pour les hommes politiques.

I Plusieurs partis ont présenté des candidates à la députation, mais elles se retrouvent souvent en dernière position».

E Il termine son article en écrivant que «les femmes au vu de ce qu'elles ont accompli depuis des décennies, méritent de jouer un rôle plus important dans la vie politique algérienne. C'est vrai qu'il y a des députées, des ministres, mais ce n'est que l'arbre qui cache la forêt».

Le journaliste Samir, dans «Le Jour d'Algérie» du mois de novembre 2008, a fait une synthèse du discours de président Abdelaziz Bouteflika

«La réforme de la constitution permettra d'encourager plus de femmes à se lancer en politique», selon le Président. «Ce sera un pas de géant vers la fin de la discrimination, ouvrant sûrement le champ à un grand nombre de femmes qui ambitionnent d'embrasser la carrière politique. Ainsi, il y aura une large représentativité féminine dans les assemblées locales, nationales et dans les directions des partis».

Lamia Tagzout, dans El Watan du 12 novembre, nous rapporte le discours prononcé par le président de la république à l'occasion de l'ouverture de l'année judiciaire de 2009, il a

rappelé le rôle joué par la femme : «vous vous souvenez a-t-il dit, que j'avais loué l'importance des acquis méritoires réalisés par la femme algérienne ainsi que la place distinguée qu'elle a gagnée durant la glorieuse lutte pour la libération nationale et son immense sacrifice à cette fin». Il a ajouté : «nous avons appelé à poursuivre l'effort pour promouvoir la place de la femme algérienne dans notre société et rendre plus efficace son rôle vital dans la construction et le développement national en levant les obstacles pour lui permettre une contribution plus grande, au même titre que son frère, et ce dans tous les domaines». Le président a annoncé qu'il allait introduire une disposition consacrée à la promotion des droits politiques de la femme et élargir sa représentation dans les assemblées élues à tous les niveaux. Cette démarche vise «à l'encourager à prendre une part active dans l'activité économique, politique et associative».

Une année est passée depuis la révision de la constitution ayant introduit l'amendement sur la promotion des droits politiques de la femme, d'après l'article 31bis, qu'en est-il aujourd'hui?

Quelques partis politiques ont été contactés pour faire le point

Saliha Sassi Djefal, membre de l'instance exécutive du FLN et députée à l'APN, nous rappelle «qu'une large consultation

couplée à une campagne d'information s'est faite et se poursuit au niveau de toutes les structures de base du FLN, une plus large représentativité de la femme est constatée au sein de ces structures. Il y a non seulement une demande récurrente des militantes, mais aussi une des préoccupations majeures du FLN,». Elle ajoute «que toutes les mesures de discrimination sont envisagées : élargissement de la base, meilleur classement sur les listes électorales.»

Elle donne une précision en ce qui concerne le quota. Elle dit : «les militantes du FLN n'ont jamais réclamé un quota brut qui aurait pour conséquence l'émergence de femmes alibis, mais un quota bien encadré qui tient compte des critères objectifs de compétence, d'ancienneté, d'expérience et d'engagement».

L'instance exécutive du FLN compte 9 femmes sur 121 et 96 femmes au conseil national, sur environ 500».

Fayrouz Bouamama : Secrétaire nationale chargée de la condition féminine au Front des Forces Socialistes (FFS) répond ainsi à la journaliste : «aujourd'hui les femmes n'entrent dans le débat politique que pendant les élections. Des générations de militantes, toutes tendances confondues, toutes classes confondues, ont labouré, semé, et engrangé. La mise en place d'une école de formation et l'organisation de forums sur les questions politiques ainsi que les questions qui touchent tout particulièrement les femmes, ont provoqué une véritable dynamique d'adhésion, notamment dans la communauté universitaire estudiantine. En plus de cela, le FFS mène actuellement une stratégie d'ouverture qui commence à donner des fruits en matière d'adhésion féminine».

Fetta Saddat, juriste de son état, secrétaire nationale au RCD, chargée des droits de l'homme, dit à propos de l'article 31 bis: «comme à l'accoutumée, la femme a fait l'objet d'un alibi. L'article 31 bis porte en son contenu une forme de ségrégation, car, limiter les chances d'accès à la représentation dans les assemblées élues à la femme, sans viser l'Exécutif, réduit la femme à un «mineur» qui n'a pas de compétence pour accéder à des postes de responsabilité. Une année après la mise en place de cet article, aucune loi expliquant les modalités d'application n'est venue soulever l'ambiguïté». Elle ajoute plus loin «que son parti œuvre à initier la femme à s'intégrer dans le milieu politique, qu'au sortir de la révolution algérienne, la participation de la femme algérienne dans la politique a connu une nette régression. Cela revient à l'éloignement de la femme de la politique, le code de la famille lui consacrant un rôle minoritaire. Ajoutez à cela la régression de l'éducation donnée à nos enfants. Pire encore, l'incohérence des différentes lois algériennes avec les conventions ratifiées par l'Etat Algérien». A l'APN, le RCD compte une femme sur 19 députés.

Moussa Touati, président du FNA, lui aussi ne voit pas du bon œil l'article 31 bis. Selon lui, cet article n'aurait pas du avoir lieu. Le fait d'établir un article «protégeant les droits politiques de la femme» fait d'elle un être tributaire de la bonne volonté de l'homme. Pour permettre à la femme de bénéficier de ses droits politiques, il faut lui offrir une éducation politique, la préparer à affronter la vie politique en la mettant en confiance. Convaincre la femme algérienne à se présenter aux différentes élections n'est pas chose facile. Ce qu'il faudrait, c'est mettre en place des amendements visant à défendre la place des femmes au sein des partis politiques, sans aucune condition».

Le FNA dénombre 17 élues femmes sur 160, aucune femme députée sur les 15 députés hommes.

Djeloul Djoudi, porte parole du parti des travailleurs, le PT, dit à propos de cet article : » L'article 31 bis va dans le même sens que le code de la famille, imposant à la femme des barrières avec des lois souvent contestées par notre parti.

Nous, nous n'avons pas attendu les dernières dispositions de la constitution pour faire valoir ses droits à la femme.

L'occupation du poste du Secrétaire Général du parti par une femme en est la preuve. Le PT est contre le système des quotas, qui est une forme de ségrégation, la réduisant à une représentation limitée au sein des partis politiques.» Il ya 11 femmes sur 26 représentants du PT à l'APN.

Nadia Loudjertini, représentante du RND et membre du bureau national, chargée des affaires de la femme, tient un autre langage. A propos de l'article 31 bis, elle dit que : «Le gouvernement algérien a mis en place une commission de travail sur le projet de loi précisant les modalités d'application de l'article 31 bis. Le travail n'a pas encore été concrétisé sur le terrain» mais elle garde l'espoir que les responsables se pencheront sur ce dossier». Ainsi, ajoute-t-elle, la femme pourra exercer ses fonctions politiques en étant protégée par des lois. La femme algérienne doit accomplir bon nombre de missions. Pour cela nous veillerons à désigner une femme au niveau de chaque bureau communal. Nous organiserons des conférences régionales afin de les convaincre d'adhérer à notre engagement». A propos des quotas, elle dit que les 30% attribués à la représentation de la femme dans les assemblées élues sont insuffisants, certes, mais nous estimons que c'est un bon début pour inculquer à la classe politique l'importance de la présence de la femme dans les différentes formations». Le RND compte une députée femme sur 62 et 67 femmes sur 290 au Conseil National.

Nabila Amir, écrit dans El Watan du 7 mars 2006, sur l'expérience de la femme parlementaire : «Une rencontre portant sur l'expérience de la femme algérienne dans le domaine parlementaire a été organisée. Cette manifestation constitue une tribune pour témoigner du long parcours militant de la femme algérienne dans ce domaine. Cette journée réservée exclusivement aux témoignages des femmes et cette rencontre a été inaugurée par les hommes !!!! Le premier à prendre la parole est le président de l'APN. Puis, viennent les présidents et les secrétaires généraux des partis qui étaient présents. Il y eut des discours, des passages d'hommes à la tribune pour témoigner du courage des femmes algériennes. Ce n'est qu'après que la parole a été donnée aux femmes.... Cela n'a pas laissé indifférent. Certaines femmes ont soutenu avec amertume que même «dans une activité qui leur est consacrée, elles sont reléguées au second rang.

Parmi les femmes qui ont pris la parole, il y eut Nouara Djaâfar, Louiza Hanoune, Zhor Ounissi, Zohra Bouchemia. D'anciennes ministres, des députées et des sénatrices se sont succédées à la tribune du parlement.

Dans son intervention Nouara Djaâfar a brossé un tableau peu reluisant de la place de la femme au sein du parlement. En 1977 il y avait selon la ministre, 5% de femmes au parlement. En 1982, ce chiffre a diminué. En 1987, il eut une nette amélioration : le chiffre était de 7,10% Dix ans plus tard, le chiffre est tombé à 4,20%. Pour finir, en 2002 le nombre de femmes au parlement était de 6,90%.

De son point de vue, la femme a des compétences et est capable autant que l'homme de participer aux prises de décision.

Djamila Kourta, dans El Watan mois de juin 2007. Dans un article titré «une égalité non acquise». En suivant le débat qui s'est déroulé à la chaîne trois, animé par la journaliste Linda Bouadma et qui a réuni de nombreux représentants des partis politiques, bien sur il y a ceux qui n'ont pas répondu à l'invitation, de cette conférence-débat, lancée par le CIDDEF.

Cette rencontre, première d'une série de thèmes liés à la situation de la femme.

On ne se rappelle de l'existence la femme qu'à l'approche des échéances électorales. Pourtant, les quatre partis qui étaient présents assurent que leurs programmes consacrent «pleinement l'égalité», mais la représentation féminine reste insuffisante.

Depuis bien longtemps les militantes font de la sensibilisation pour qu'il y ait plus d'adhérentes aux partis politiques. Elles finiront bien par s'imposer un jour ou l'autre. Il suffirait que les partis soient à l'écoute de la femme».

Conclusion : Un forum parlementaire sur la promotion de la place de la femme sur la scène politique a eu lieu. Ce forum se voulait un espace de débat.

Des députés, des sénateurs, des syndicalistes, ont essayé de trouver des voies et des moyens pour permettre à la femme d'occuper un rang important dans les assemblées.

Beaucoup d'encre a coulé sur ce sujet, qu'est la participation des femmes dans la vie politique. En juin 2009, un groupe de femmes militantes féministes ont interpellé le Président de la République sur ce problème crucial qu'est la minimisation de la participation des femmes dans la sphère politique.

Nous sommes en 2010 et rien n'a été vraiment fait, pour que la femme algérienne ait la place qui lui revient de droit c'est-à-dire avoir des responsabilités de citoyennes pleine et entière, dans le domaine politique, comme le stipule les articles : 29 ; 31 ; 50 ; 51 ; et le 31 bis, qui subsistent dans la constitution algérienne, et la convention pour les droits politiques des femmes■

Yamina TOUBAL

VIOLENCES CONTRE LES FEMMES COMMISES EN 2009

Le monde a célébré le 25 novembre 2009 la 10ème journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

Qu'est ce que la violence ? Le thème de la violence n'est pas apparu immédiatement dans l'arsenal onusien des luttes et des actions en faveur des femmes. Ce n'est que le 17 décembre 1999 - 24 ans après la Conférence de Mexico qui a été le coup d'envoi de la décennie internationale pour les femmes, 20 ans après l'adoption de la Convention des Nations Unies pour l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'encontre des femmes, et 4 ans après la fin de la décennie, conclue par la Conférence internationale de Pékin -, que les Nations Unies ont adopté la résolution 54/134 pour faire du 25 novembre une Journée internationale contre la violence à l'égard des femmes.

Elle avait également interpellé tous les états, en insistant sur l'urgence de l'application « des droits et principes » consacrant l'égalité, la sécurité, la liberté, l'intégrité et la dignité des hommes et des femmes, qui sont consacrés notamment dans la Déclaration Universelle des droits de l'homme, le pacte international relatif aux droits civils et politiques, le pacte international relatif aux droits sociaux culturels, et la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

(Liberté 26/11/2009)

Dès les années 80, les études féministes aux États-Unis d'Amérique nous avaient appris que les violences contre les femmes ne sont pas des pathologies isolées et individuelles.

Elles sont une constante structurelle de la condition des femmes ; nos sociétés légitiment la violence des hommes sur les femmes et mieux encore, cette légitimation est souvent appuyée par des femmes elles-mêmes.

Les femmes battues à la maison sont devenues, avec raison, le sceau de la subordination des femmes dans nos sociétés.

Les femmes battues sont le premier maillon visible de la violence acceptée dans nos sociétés, comme des traits de culture, à la violence condamnée, de la pratique coutumière invisible à la violence insoutenable du viol, de la prostitution.

La violence contre les femmes est un phénomène mondial. En Algérie, jusqu'à ces dernières années, cette question était taboue, mais grâce à l'évolution de la société, à l'éducation des filles, les femmes d'aujourd'hui, contrairement à leurs mères, osent se plaindre et se révolter contre toutes les formes de violences.

Les femmes subissent plusieurs formes de violences: physiques, psychologiques et socio-économiques.

Violences physiques :

Les données statistiques sur la violence à l'égard des femmes sont insuffisantes en Algérie.

Néanmoins, on estime que 49,4% des algériennes âgées entre 19 et 64 ans vivant en couple, subissent des violences physiques répétées, soit près d'une algérienne sur deux.

Selon des chiffres communiqués par la direction de la police judiciaire, 342 cas de violence ont été enregistrés à Oran durant le premier semestre de l'année en cours.

A l'échelle nationale, près de 4.500 femmes victimes de violence conjugale ou autres ont déposé plainte pour violence. Les grandes villes enregistrent le plus grand nombre de cas de violence à l'égard des femmes. Alger vient en tête avec 850 cas, puis Oran avec 342 cas et Annaba avec 289 cas. 15,8 % des agresseurs de ces femmes sont les conjoints, 4,21 % des amants ou fiancés, 3,21 % sont des frères, 2,9 % des ascendants, 0,77 % des pères et 72 % sont des étrangers (voisins, collègues...).

Les mobiles des agressions contre les femmes sont souvent les questions matérielles (argent ou appartement).

Le service de la médecine légale du centre hospitalo-universitaire d'Oran reçoit, chaque mois, entre 35 et 45 femmes victimes de violence domestique, qui viennent se faire délivrer des certificats médicaux.

La moitié des lésions constatées sont des ecchymoses, mais il y a également des hématomes, des fractures et des brûlures.

En général, 82 % des cas nécessitent des soins légers, alors que 11 % nécessitent des sutures, entre autres. Les trois quarts des femmes venant se soigner n'en sont pas à leur première expérience.

Leurs «agresseurs» n'ont jamais été condamnés, bien que la plupart d'entre eux soient «récidivistes» en matière de coups et blessures. (Source **EI Watan du 26/11/2009**). 23 femmes ont aussi été victimes de coups et blessures volontaires avec armes blanches. Ces chiffres sont ceux avancés par le centre hospitalo-universitaire d'Oran.

Nos journaux rapportent souvent, et malheureusement de plus en plus, des histoires de violences commises contre les femmes, ces violences vont des simples coups au meurtre. Tel cas de cette mère de 04 enfants que le mari bat depuis plusieurs années, la femme acceptait les coups de poing mais dès lors qu'elle a été battue avec la boucle d'une ceinture, elle a décidé de se plaindre. L'affaire a été jugée par le tribunal d'El Harrach, la question posée par le juge, pourquoi avez-vous battu votre femme, il a répondu que c'est parce que c'est une femme. Le juge a condamné ce mari violent à 2 ans de prison ferme. (**EI Watan**)

Un père de famille drogue sa femme et la prostitue pour 2.000 DA. Cette femme a subi ce traitement pendant plus de cinq ans, après les refus répétés de sa femme et étant d'après ses dires sans emploi, il vend sa femme aux hommes pour 2.000 DA. Ces abus répétés sur sa femmes ont été découverts grâce au fait qu'étant absent pendant 2 jours, la femme a pris le médicament que son mari lui a signalé comme étant un fortifiant; s'est rendue chez son pharmacien, qui lui a répondu que c'était une drogue et non un fortifiant. La femme a prévenu sa famille et la police qui ont attrapé le mari en flagrant délit. Ce fait divers s'est déroulé à Boudouaou.

(**EI chourouk 09/11/2009**).

Une femme a été poignardée à cinq reprises par son mari. Le tribunal d'El Harrach a condamné son mari à 12 ans de réclusion criminelle. Ce mari a poignardé sa femme car elle a refusé de réintégrer le domicile conjugal et a voulu divorcer. Le mari, qui s'occupait seul de ses enfants, a poignardé sa femme, l'a étranglé puis s'est constitué prisonnier.

(**Le jeune Indépendant 06/12/2009**).

Un autre kidnappe, égorge et brûle sa belle sœur pour cacher sa liaison avec elle. Une jeune fille d'une vingtaine d'années qui avait une liaison amoureuse avec le mari de sa sœur a été assassinée par ce dernier et enterrée sous un pont à Relizane. Il a été condamné à mort.

(**EI chourouk 04/11/2009**).

Violences sexuelles :

Dans la seule ville d'Oran et durant le mois d'Octobre, 43 viols dont 12 sur mineurs et deux abus sexuels sur des garçons ont été enregistrés. Les victimes sont âgées entre 6 et 25 ans.

(**Le soir d'Algérie 05/11/2009**).

Sur un total de 509 personnes affectées par des attentas à la pudeur, 37% des victimes étaient des femmes.

Pour les violations de domiciles 414 cas ont été enregistrés dont 41% concernaient des femmes. Ces dernières sont aussi victimes d'homicide involontaire. Ces chiffres sont ceux donnés par la gendarmerie nationale.

(**Le Soir d'Algérie du 25/11/2009**).

Deux jeunes filles kidnappées par des hommes cagoulés. Cet enlèvement s'est déroulé au cours d'une nuit, des hommes ont frappé vers 1 heure du matin au domicile de ces deux jeunes filles, sont entrés et ont kidnappé les deux jeunes filles âgées de 16 ans. Ce crime s'est déroulé dans la localité de Souani à Tlemcen

(**EI Chourouk 25/11/2009**).

Violences socio-économique :

Cette forme de violences est très répandue mais elle est en même temps méconnue. Cette violence prend plusieurs formes : non paiement de la pension alimentaire.

Les actions entreprises pour lutter contre la violence à l'égard des femmes :

L'Algérie, conformément aux engagements qu'elle a pris dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes a entrepris plusieurs actions nous pouvons citer :

La création à Oran d'une banque d'informations et de collecte de statistiques sur le phénomène de la violence contre les femmes à l'initiative de la direction de l'Action sociale de la wilaya. Créée à l'occasion de la campagne de lutte contre la violence sur les femmes, cette banque collectera des informations et des données sur ce phénomène au niveau des services de la sûreté, de gendarmerie, des établissements hospitaliers et des associations sociales. Cette initiative, première du genre à l'échelle nationale, vise à uniformiser les données statistiques avancées par les services concernés sur des cas de violence sur les femmes, ce qui permettra d'avoir une vision globale sur les cellules d'écoute encadrées par des psychologues et des sociologues.

A l'occasion de la clôture de cette campagne de sensibilisation, organisée à Oran en présence de représentants de plusieurs instances, il a été annoncé l'installation de deux cellules d'écoute pour renforcer la lutte contre ce phénomène, au niveau des services des urgences sociales et de suivi et de l'éducation en milieu ouvert (SOEMO), dirigée par des spécialistes en psychologie, en sociologie, en éducation, en médecine légale et de représentants d'associations féminines et sociales.

Le directeur de l'Action sociale d'Oran, M. Rahim Djamel, a indiqué à l'APS, que ces cellules d'écoute ont pour mission d'accompagner psychologiquement, socialement et juridiquement les femmes battues, avant d'annoncer qu'une rencontre sera organisée chaque année pour évaluer l'action des cellules implantées à travers la wilaya.

Mme Djaâfar ministre délégué chargé de la Famille et de la Condition féminine a révélé que l'élaboration du Plan de communication sur les violences faites aux femmes (PCS-LVF) permettra de "**poser des garde-fous**" et aura pour finalité "la stabilité de la famille algérienne".

L'information a été livrée, par la ministre déléguée chargée de la Famille et de la Condition féminine, à l'occasion de la commémoration de la Journée mondiale de lutte contre la violence faite aux femmes■.

S
O
H
I
E